Pressupost de la Universitat Jaume I per a l'exercici 2026

UNIVERSITAT JAUME·I

Part VIII
Aproximació a l'anàlisi del pressupost amb perspectiva de gènere

1. Introducció

Actualitzem l'estudi que aborda el pressupost amb perspectiva de gènere des de la vessant dels ingressos i les despeses, com venim fent en el pressupost dels darrers exercicis. Analitzem els components principals dels ingressos i de les despeses en els diferents col·lectius que conformen la comunitat universitària. Amb aquest estudi, tractem de donar resposta a les següents preguntes:

- Com es distribueix entre gèneres el cost que suporten directament els usuaris i usuàries dels serveis d'educació superior?
- Com es beneficien les persones de diferents gèneres de les ajudes que concedeix la Universitat?
- Com es distribueix entre persones de distints gèneres la massa econòmica destinada a retribucions del personal?

En els ingressos, considerem com es distribueix el que recaptem per matrícula entre homes i dones, tant en valor nominal com de cost efectiu suportat per les famílies (després de rebre ajudes i beques). En la part de les despeses ens centrem en la principal partida: les retribucions als treballadors i treballadores de la Universitat que conformen els tres col·lectius: personal docent i investigador (PDI), personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) i personal investigador (PI).

En els estudis relatius a l'estudiantat analitzem, a més dels ingressos per matrícula i la distribució per gèneres en graus, màsters universitaris i estudis de doctorat, la proporció d'homes i dones en els estudis propis.

Els estudis relatius al personal s'han refinat considerant les dedicacions de cada figura en tant per u sobre cada any considerat, de manera que es puga fer una comparació més ajustada entre les diferents figures: la dedicació d'una persona que inicia l'activitat o la finalitza en moments distints a l'inici o final de l'any distorsiona els números si no es normalitza a la durada de l'any complet.

Atenent la voluntat que aquest tipus d'estudi tinga un impacte real en la política universitària, no es prou amb oferir l'anàlisi d'una foto fixa de la situació. Convé estudiar l'evolució dels indicadors al llarg d'un nombre d'anys significatiu per tal de veure les tendències. Per això, l'estudi analitza el període 2019–2024, és a dir, una finestra temporal de cinc anys. El darrer any considerat és 2024 per correspondre a l'últim exercici tancat i amb xifres que podem considerar consolidades.

Hem intentat emprar un conjunt reduït i homogeni d'indicadors, de manera que siga més senzill extraure conclusions i comparar la situació entre diferents col·lectius. Descrivim ara els indicadors que s'han utilitzat en els diferents contextos, per simplificar al màxim la lectura de la informació mostrada.

Percentatge de dones. El percentatge de dones és un indicador numèric del qual es dedueix el d'homes amb una simple operació de resta. Treballar sistemàticament amb un sol número (el percentage de dones) ajuda a la concisió en l'exposició. Es podrien considerar altres indicadors que tenen aquesta mateixa virtut, com ara l'Índex de Presència Relativa d'Homes i Dones[2], però el percentatge de dones proporciona exactament la mateixa informació i té una lectura més senzilla i directa.

El percentage d'homes i dones es pot expressar de dos formes diferents:

- El percentatge de persones diferents de cada gènere d'un col·lectiu.

[2] l'Índex de Presència Relativa d'Homes i Dones es defineix en la literatura com $1 + \frac{D-H}{D+H}$, on H és el nombre d'homes i D és el nombre de dones. Proporciona un valor numèric entre 0 i 2, corresponent el valor 0 a una població on només hi ha homes i el valor 2 a una població o només hi ha dones. El valor d'equilibri perfecte és 1 i es considera que un valor entre 0.80 i 1.20 està en l'anomenat rang d'equilibri. És un indicador directament proporcional a la presència relativa de dones: el valor 0 correspon a un 0 % de dones, el valor 1 a un 50 % de dones i el valor 2 a un 100 % de dones. Com que s'expressa en un rang poc usual, ens sembla de més difícil lectura i interpretació que mostrar directament el percentatge de dones.

- El percentatge de persones *equivalents* per any o curs complet en cada gènere d'un col·lectiu.

  El nombre de persones equivalents en grau o màster s'obté dividint el nombre de crèdits matriculats per 60 crèdits, que és la càrrega ECTS per curs. En el cas del doctorat, l'estudiantat sempre es considera com de curs/temps complet. Quan es fan servir mesures de personal equivalent a any complet en la plantilla, les persones que han treballat només una fracció de l'any presenten un valor inferior a la unitat.

Es comú acceptar que una proporció de dones (o homes) entre el 40 % i el 60 % suposa una situació equilibrada per ambdós gèneres i diguem que el valor es troba en el rang d'equilibri.[3]

Indicadors relatius al preus públics. A l'hora de presentar el cost que suporta l'estudiantat en funció del gènere, hi ha dos visions complementàries:

- Els ingressos totals provinents de la matrícula de l'estudiantat de cada gènere, directament, o indirectament, és a dir, incloent les ajudes i beques de les quals són receptors i que, en conseqüència, no suporten directament les famílies.
- Els ingressos efectius provinents directament l'estudiantat, diferenciant cada gènere i tenint en compte que les diferents beques i ajudes poden suposar una rebaixa parcial o total del preu públic a abonar.
- El cost mitjà per crèdit que suporta directament l'estudiantat. Aquest import pot ser diferent entre gèneres per diferents motius (fonamentalment, per la major o menor proporció de beques i ajudes obtingudes i per l'experimentalitat dels estudis).

Els dos primers indicadors se centren en l'origen segons gènere dels fons que recapta la Universitat i el tercer en el cost mitjà per unitat lectiva que suporten directament les persones de diferents gèneres.

[3] El rang d'equilibri de l'Índex de Presència Relativa d'Homes, què és l'interval $[0.80, 1.20]$, es trasllada al percentatge de dones en el rang del 40 % (valor 0.80 de l'índex) al 60 % (valor 1.20 de l'índex).

2. Estudiantat

2.1. Graus

2.1.1. Anàlisi del conjunt dels estudis de Grau

El percentatge de dones entre l'estudiantat de Graus es mostra en la Figura 6 (a). En el darrer curs analitzat és del 57.3 % sobre una població total d'11.465 persones. L'estudiantat d'estudis de Grau en eixe curs, mesurat en estudiantat equivalent a temps complet (ETC), és a dir, comptant cada 60 crèdits ECTS com un ETC, és del 57.7 %, encara en el rang de l'equilibri i prop de la feminització, com es pot veure en la Figura 6 (b).

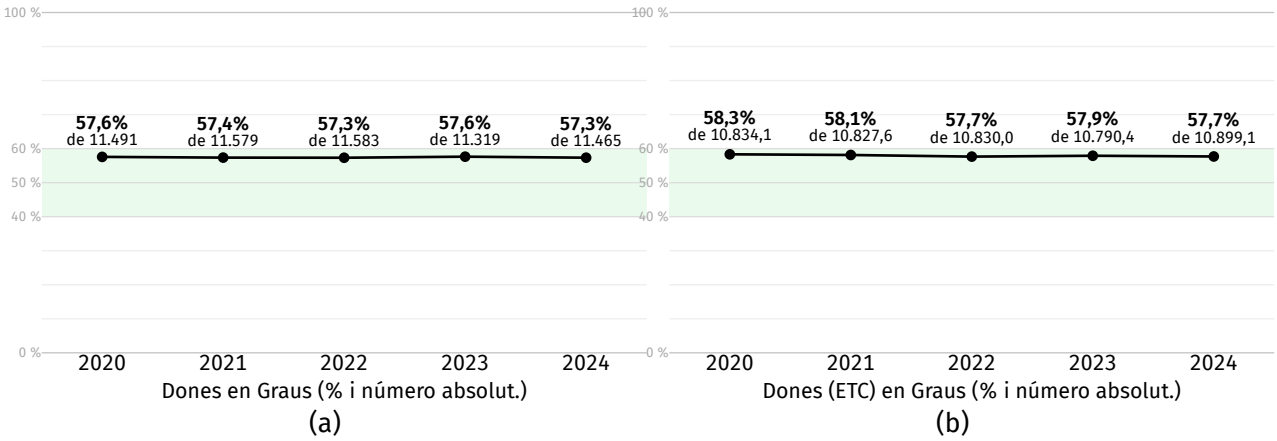


Figura 6: Percentatge de dones entre l'estudiantat en estudis de Grau. (a) En nombre de persones distintes. (b) En ETC (60 crèdits ECTS = 1 ETC).

La presència percentual de dones s'amplia lleugerament quan considerem els ETC en lloc del nombre de persones. És un efecte de la major quantitat de crèdits matriculats per dones en relació a homes, com es veu en la Figura 7. En la mateixa figura es pot veure com, en els darrers tres anys, hi ha una tendència a un major equilibri en el nombre de crèdits matriculats per dones i per homes (passa de 3,2 punts percentuals de diferència entre dones i homes al 2020 i 2021 a menys de 1,5 punts de diferència en el anys posteriors).

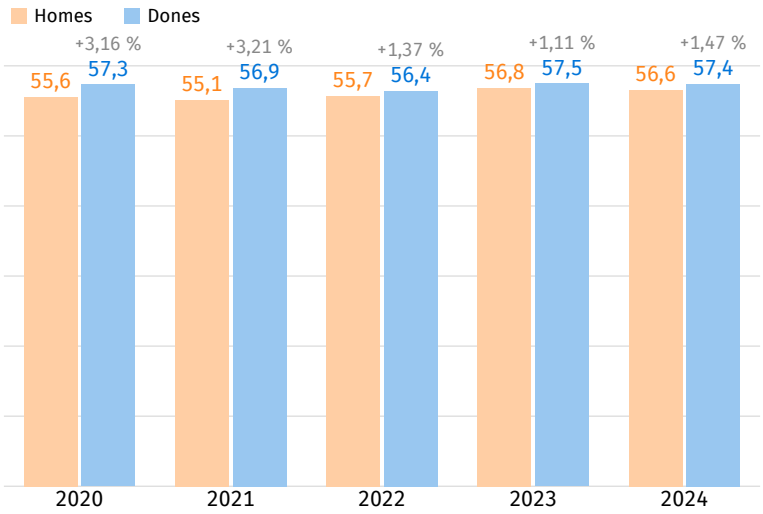


Figura 7: Nombre mitjà de crèdits matriculats per homes i dones en cada curs d'estudis de Graus (l'any és el d'inici del curs).

Els ingressos de l'UJI per matrícula de Grau provenen majoritàriament de l'estudiantat femení (al voltant d'un 55 %), com es veu en la Figura 8.

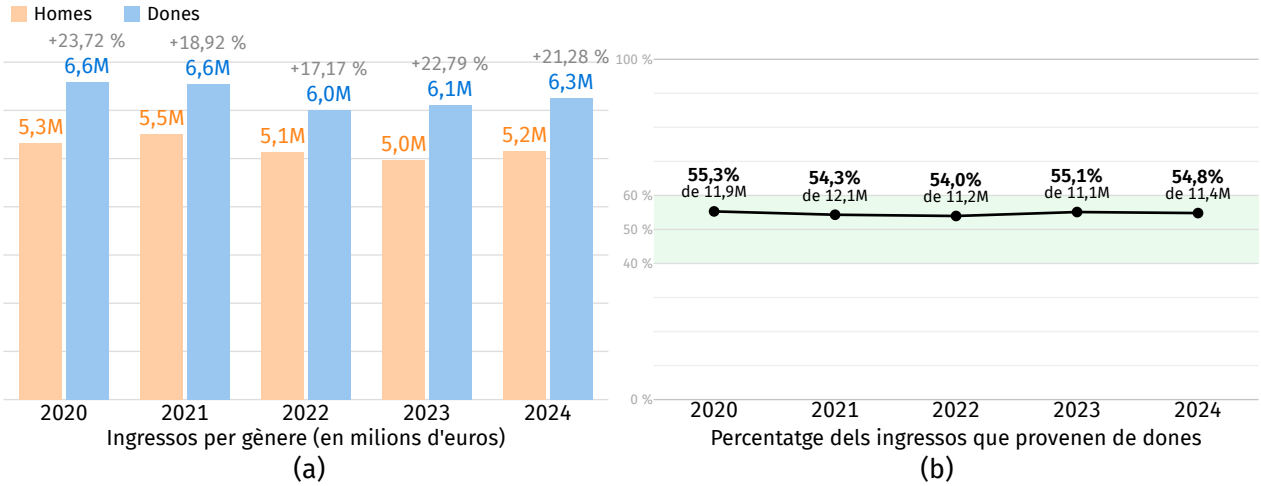


Figura 8: Ingressos per matrícula en estudis de Grau a preu de matrícula nominal. (a) En valor total agregat per gènere. (b) En percentatge per gènere sobre el total.

La proporció d'ingressos per gèneres s'iguala quan tenim en compte el cost que suporten directament les famílies, i no la recaptació nominal, és a dir, quan no es tenen en compte els efectes de minoracions de taxes, exempcions de cost o beques i ajudes (Figura 9): l'aportació provinent de les dones passa a ser del 51,2 %, una situació d'equilibri.

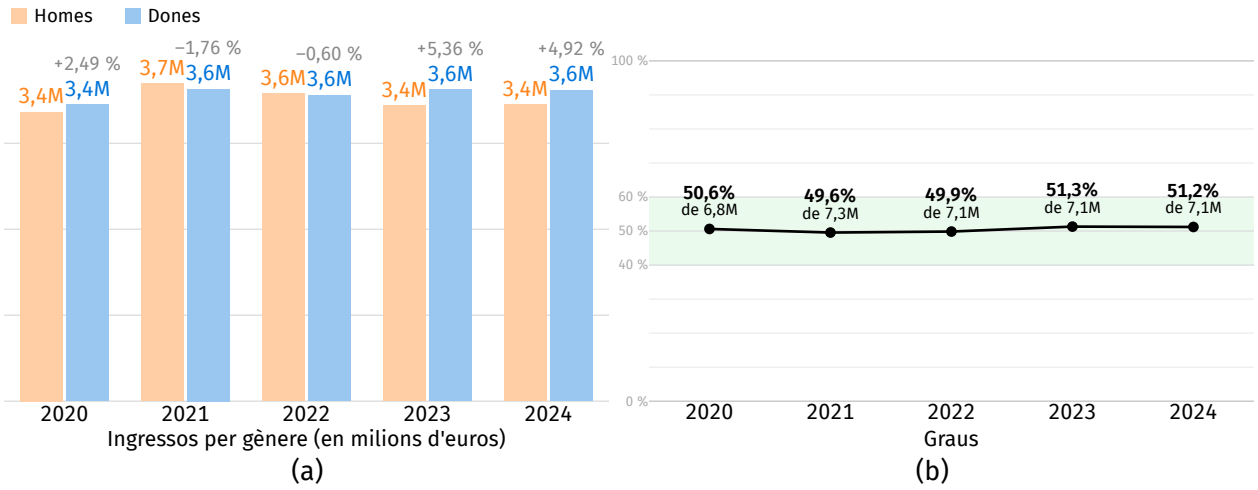


Figura 9: Ingressos per matrícula en estudis de Graus finançats directament per les famílies. (a) En valor total agregat per gènere. (b) En percentatge per gènere sobre el total.

Malgrat ser majoria les dones, l'esforç financer que suporten les seues famílies, en agregat, és semblant al de les famílies dels homes. Això implica que cadascuna de les famílies de les estudiants dona suporta un menor cost. Es pot veure en la Figura 10 com el cost nominal per curs és més baix en el cas de les dones (un 9.77 %) i en la la Figura 11 com el cost suportat directament es encara més baix (un 21.94 %).

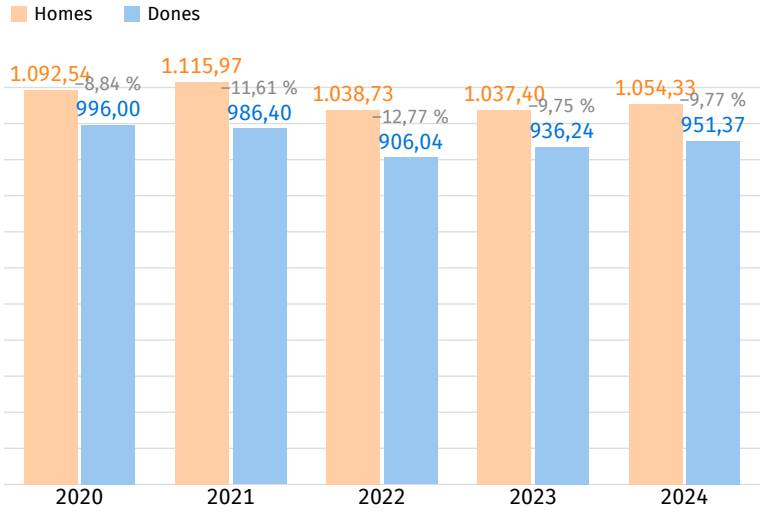


Figura 10: Mitjana del cost nominal de la matrícula en estudis de grau.

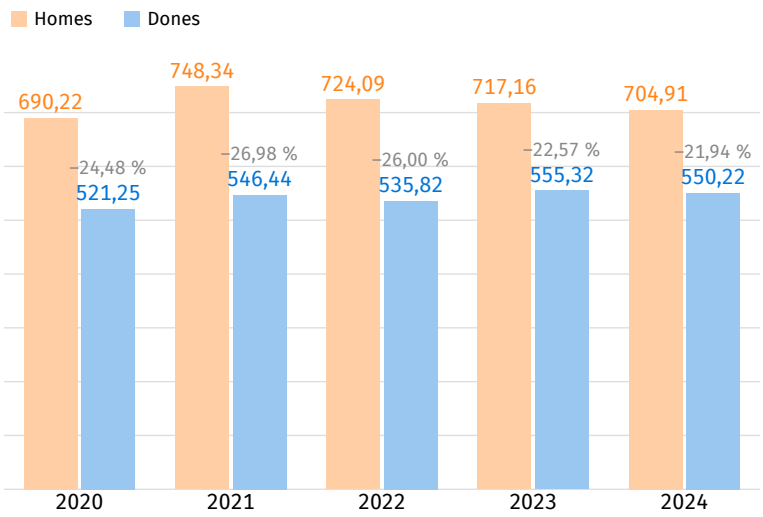


Figura 11: Mitjana del cost de la matrícula directament suportat per les famílies en estudis de grau.

Que el cost nominal de matrícula siga més reduït pot guardar relació amb el fet que les dones guarda, en general, tenen menor presència que els homes en estudis de Grau amb un cost nominal superior per l'experimentalitat (com ara els estudis d'enginyeria i noves tecnologies, tot i ser excepció els de Medicia i Infermeria, on les dones son majoritàries, però amb un nombre absolut d'estudiants menor). També pot guardar relació amb el fet que les dones, en general, tenen un major rendiment, bé per un major rendiment en els estudis, bé per matricular-se en major proporció en titulacions que tenen una major taxa d'èxit. Això té tres conseqüències que impacten el cost suportat directament per les dones:

- Fer front menor a crèdits de menor cost per ser majoritàries en estudis de menor experimentalitat.
- Tindre una major proporció de primeres matrícules cada curs (més econòmiques que les segons i posteriors matrícules)
- Disposar d'una major probabilitat d'obtenir beques i ajudes pel seu millor rendiment.

Aquestes hipòtesi es poden contrastar fent una anàlisi per centres, ja que agrupen titulacions de característiques semblants.

2.1.2. Anàlisi per centres

La distribució d'homes i dones és diferent en funció del centre (Figura 12):

- L'Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals (ESTCE) està masculinitzada, amb una tendència clara i sostinguda a corregir aquest biaix (ha passat d'un 29,9 % de presència de dones a un 35,3 % en cinc cursos).
- La Facultat de Ciències Humanes i Socials (FCHS) està feminitzada i tendeix suaument a una menor feminització (ha passat d'una presència femenina del 70,5 % al 67,5 % en cinc anys).
- La Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques (FCJE) es troba en el rang d'equilibri, prop de la frontera de la feminització però amb suau tendència a una representació més igualitària (es manté al vontant del 57 %).
- La Facultat de Ciències de la Salut (FCS) està clarament feminitzada i tendeix a una major feminització (passa del 77,5 % al 79,7 % en el període d'estudi),

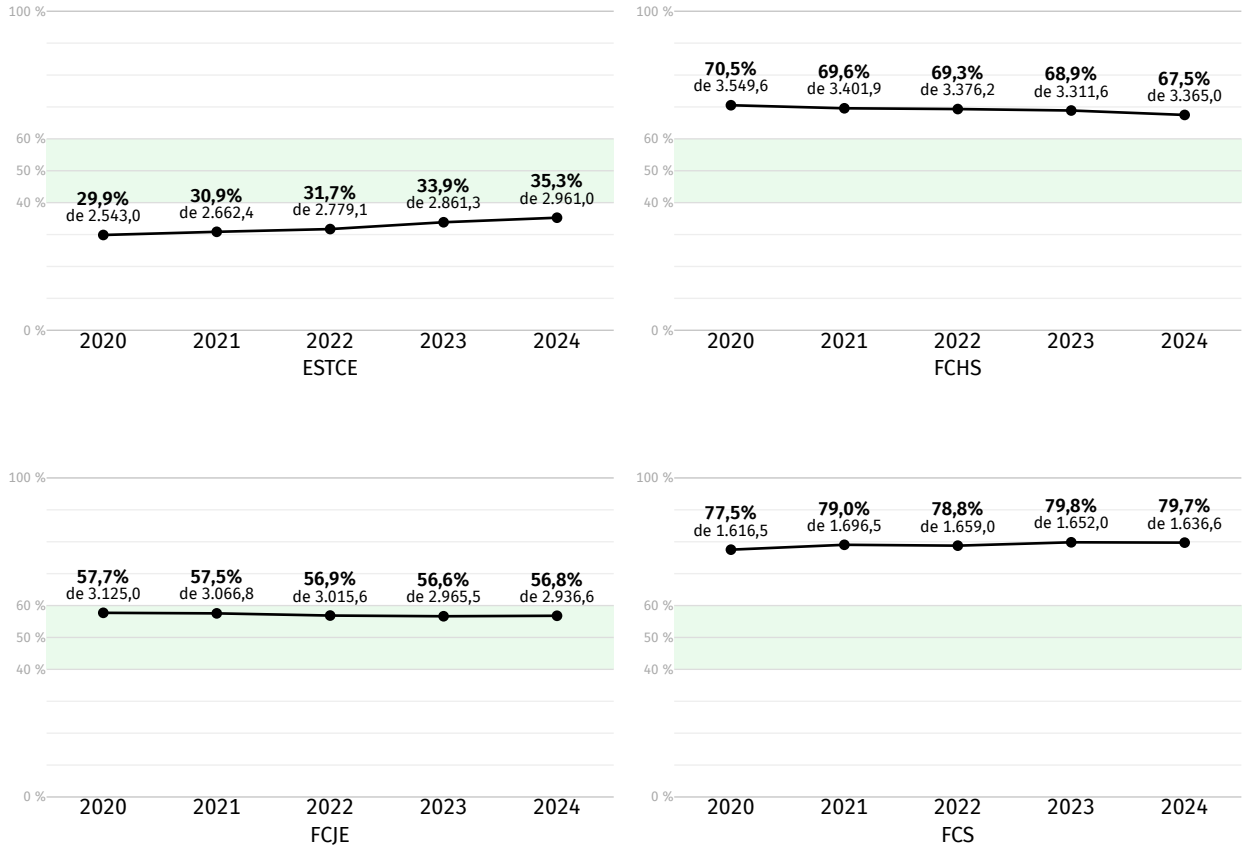


Figura 12: Percentatge de dones entre l'estudiantat equivalent a temps complet en estudis de Grau de cadascun dels centres.

És interessant veure la presència d'homes i dones en cada una de les titulacions de cada centre[4].

En l'ESTCE (Figura 13 i Figura 14), les titulacions d'enginyeria, en general, estan masculinitzades. Només la titulació de grau en Bioquímica i Biologia Molecular, de creació recent, està feminitzada i el grau en presenta una major presència continuada de dones que d'homes.

Algunes titulacions estan clarament masculinitzades, com ara Disseny i Desenvolupament de Videojocs (tot i que tendeix a corregir-se progressivament), Enginyeria en Tecnologies Industrials, Intel·ligència Robòtica, Enginyeria Mecànica, Enginyeria Informática, Matemàtica Computacional i, especialment, Enginyeria Elèctrica. Tan sols Disseny i Desenvolupament de Videojocs sembla tendir sostingudament a reduir el desequilibri.

[4]Les titulacions amb més d'un pla d'estudis actiu en el període analitzat tenen una gràfica per pla d'estudis. Els plans en extinció s'assenyalen amb el text «(ext)» i, normalment, tenen un nombre d'estudiants reduït que dificulta extraure conclusions. Una de les titulacions (Grau en Enginyeria Agroalimentària i del Medi Rural) té dos plan d'estudis en extinció.

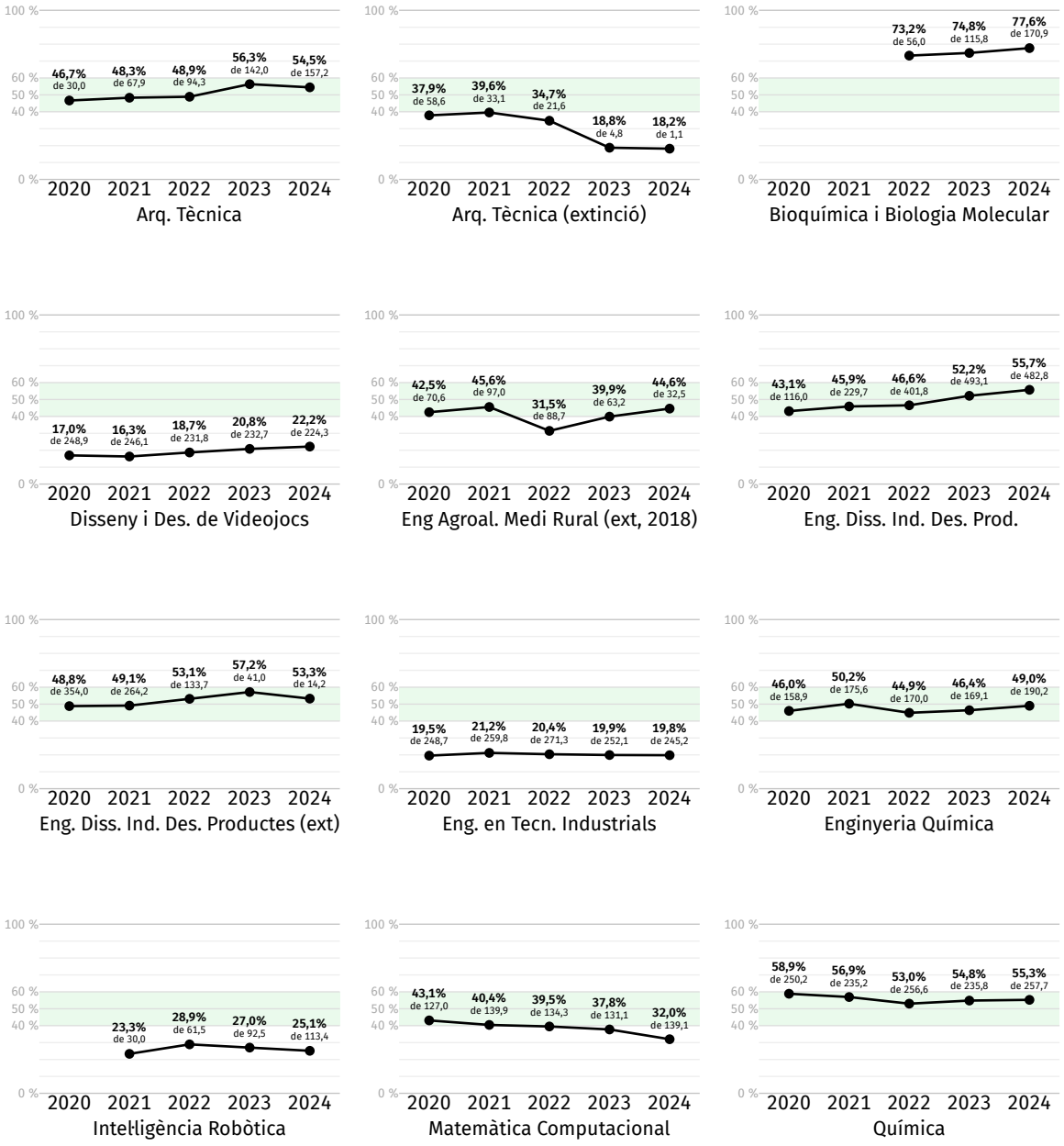


Figura 13: Percentatge de dones entre l'estudiantat equivalent a temps complet en estudis de Grau de l'Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals. (Continua en la següent figura.)

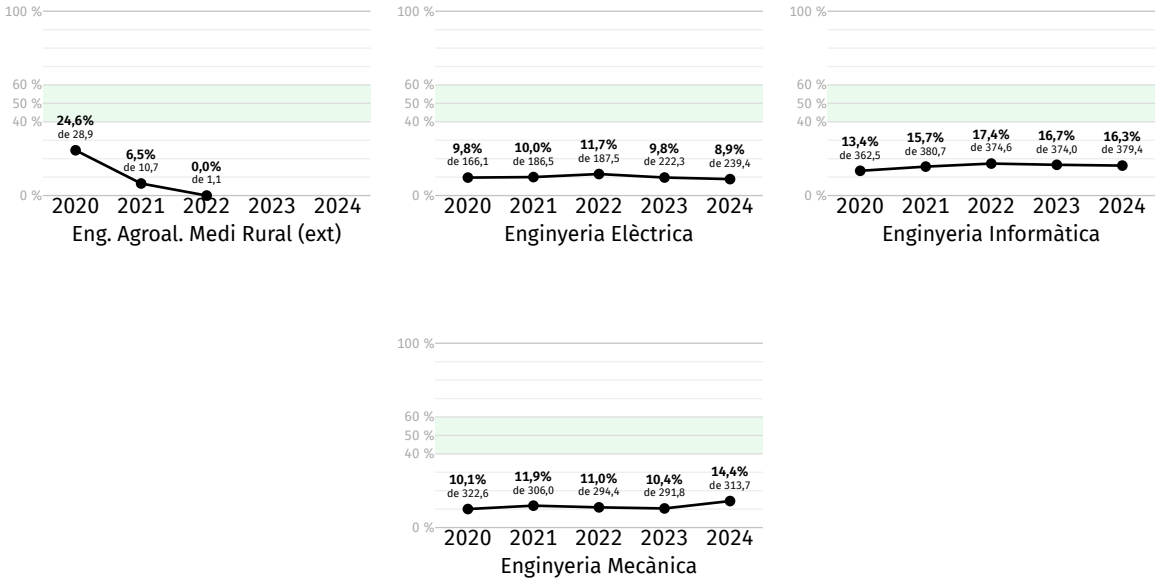


Figura 14: Percentatge de dones entre l'estudiantat equivalent a temps complet en estudis de Grau de l'Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals. (És continuació de l'anterior figura.)

En la FCJE, sols el grau d'Economia està masculinitzat (Figura 15). Els graus de Criminolotgia i Seguretat i de Dret estan feminitzats, el primer amb una tendència a l'equilibri (ha passat del 76,5 % al 68,0 % en cinc cursos) i el segon prou estabilitzat al voltant del 68 %).

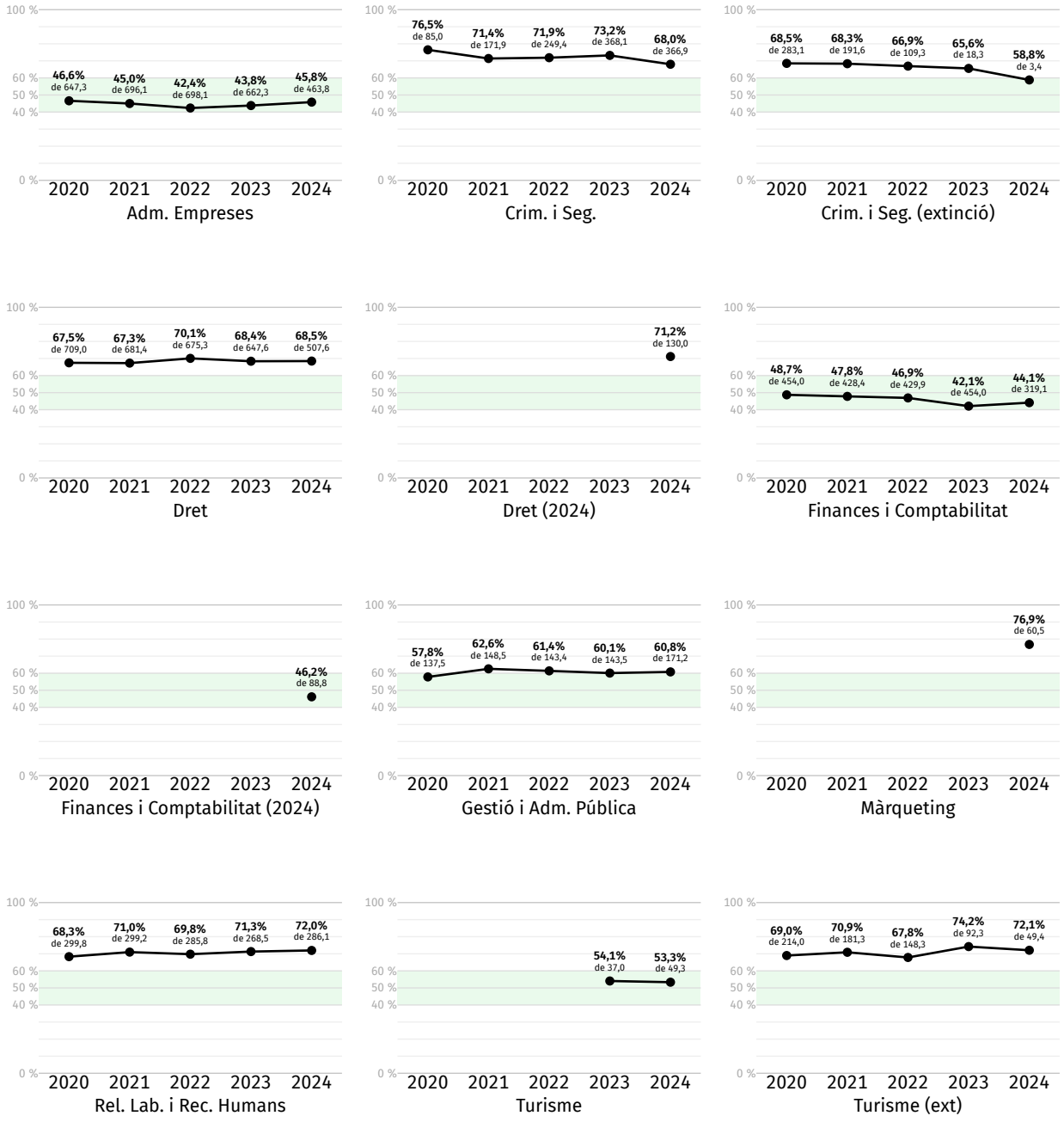


Figura 15: Percentatge de dones entre l'estudiantat equivalent a temps complet en estudis de Grau de la Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques.

En la FCHS (Figura 16), sols està masculinitzat el grau en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport. ELs graus relacionats amb la filologia (Estudis Anglesos i Traducció i Interpretació) estan clarament feminitzats, com també ho està el grau en Publicitat i Relacions Públiques i els Graus en Mestre d'Educació Infantil i Mestre en Educació Primària. La tendencia a l'equilibri del Grau en Humanitats s'ha trencat en el darrer curs i fa que puguem parlar d'uns estudis feminitzats.

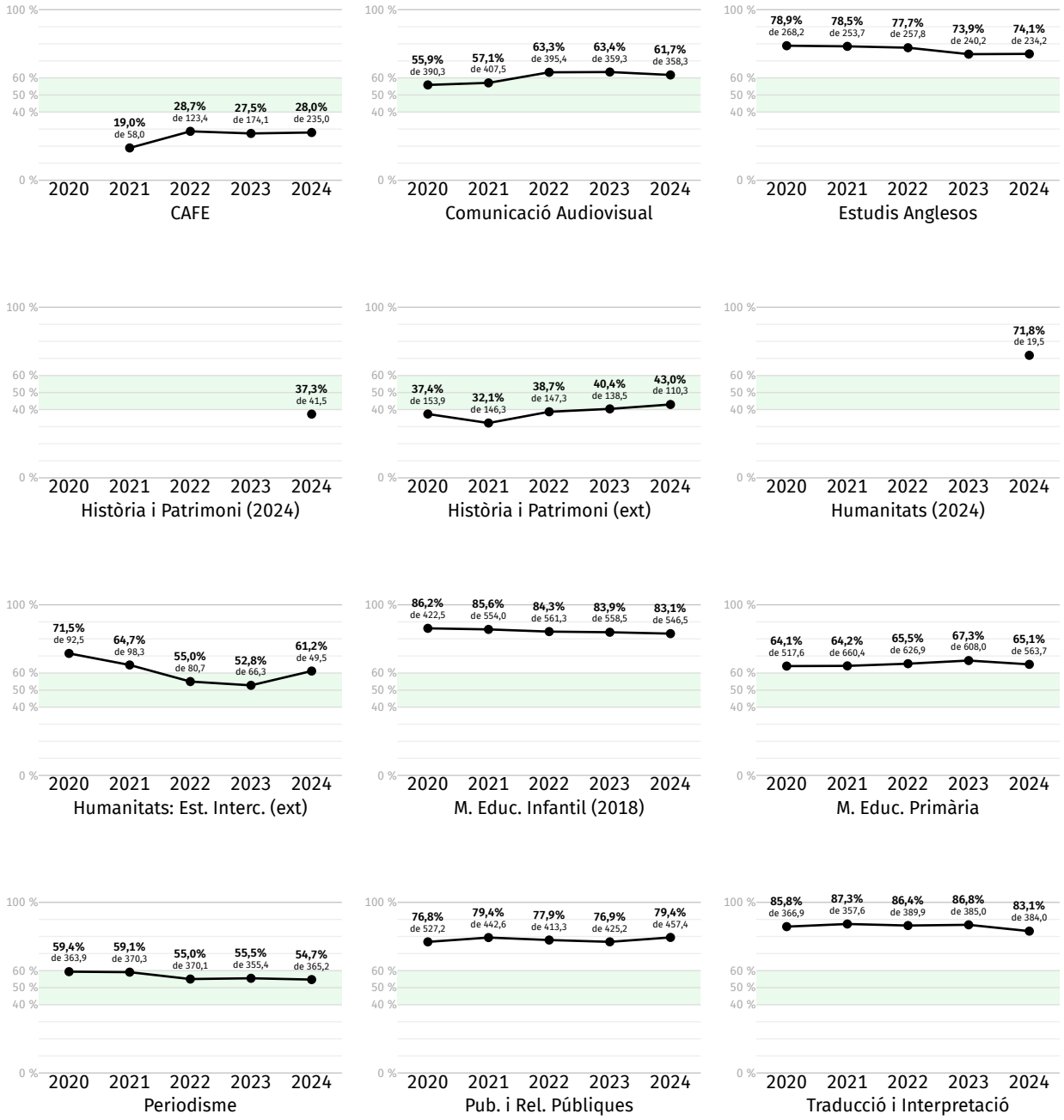


Figura 16: Percentatge de dones entre l'estudiantat equivalent a temps complet en estudis de Grau de la Facultat de Ciències Humanes i Socials.

Finalment, en la FCS (Figura 17) tots els graus estan feminitzats (llevat del pla d'estudi antic del grau en Medicina, que té un biaix per taxa d'èxit per trobar-se en extinció).

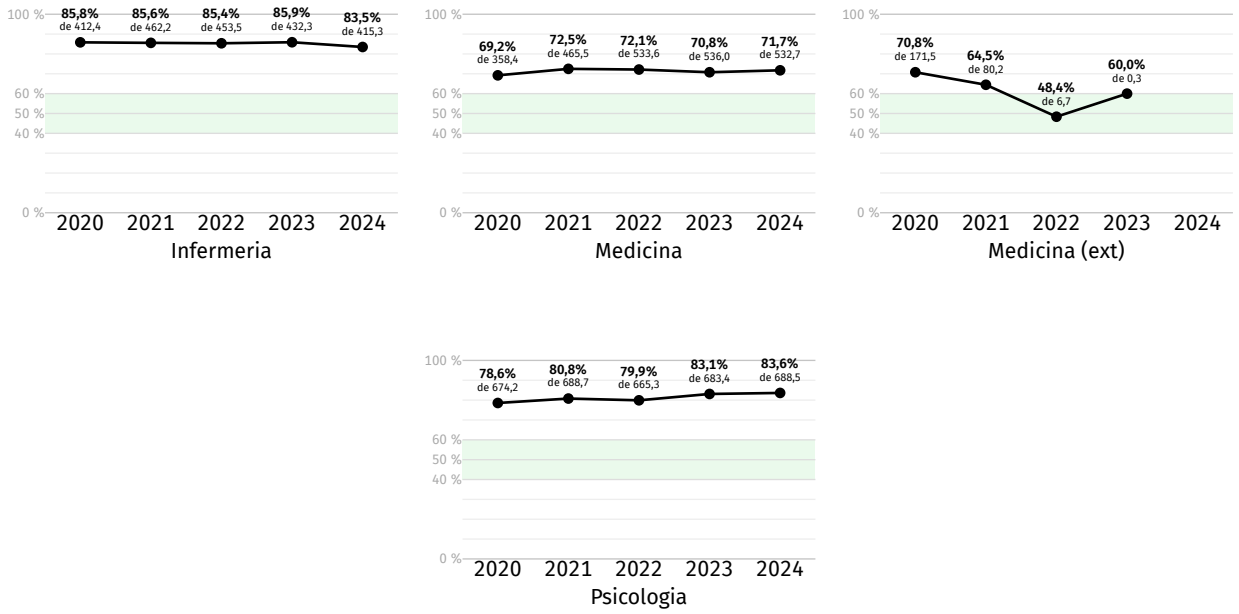


Figura 17: Percentatge de dones entre l'estudiantat equivalent a temps complet en estudis de Grau de la Facultat de Ciències de la Salut.

2.1.3. Anàlisi per experimentalitat

La variació de la presència de dones i homes en els centres guarda relació amb l'experimentalitat dels estudis que s'imparteixen en cada centre. Les dones tenen més presència en els estudis d'experimentalitat més baixa. Els estudis amb màxima experimentalitat són de Ciències de la Salut i tenen major presència en aquests, però el nombre d'estudiantat sobre el global de l'UJI és menor. L'experimentalitat 4 és la més comuna en l'ESTCE, per ser habitual en les enginyeries.

Heus ací la relació de Graus en cada nivell d'experimentalitat[5]:

- Experimentalitat 1:
  - Grau en Dret
  - Grau en Història i Patrimoni
  - Grau en Humanitats: Estudis Interculturals
  - Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans
- Experimentalitat 2:
  - Doble Grau en Administració d'Empreses i Dret
  - Grau en Administració d'Empreses
  - Grau en Comunicació Audiovisual
  - Grau en Criminologia i Seguretat
  - Grau en Economia
  - Grau en Estudis Anglesos
  - Grau en Finances i Comptabilitat
  - Grau en Gestió i Administració Pública
  - Grau en Mestre o Mestra d'Educació Infantil
  - Grau en Mestre o Mestra d'Educació Primària
  - Grau en Periodisme
  - Grau en Publicitat i Relacions Públiques
  - Grau en Traducció i Interpretació

[5]mantenim el nivell 1 perquè està present en el període d'estudi, tot i que ha desaparegut recentment.

- Experimentalitat 3:
  - Grau en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport
  - Grau en Psicologia
  - Grau en Turisme
- Experimentalitat 4:
  - Grau en Arquitectura Tècnica
  - Grau en Bioquímica i Biologia Molecular
  - Grau en Disseny i Desenvolupament de Videojocs
  - Grau en Enginyeria Agroalimentària i del Medi Rural
  - Grau en Enginyeria Elèctrica
  - Grau en Enginyeria en Disseny Industrial i Desenvolupament de Productes
  - Grau en Enginyeria en Tecnologies Industrials
  - Grau en Enginyeria Informàtica
  - Grau en Enginyeria Mecànica
  - Grau en Enginyeria Química
  - Grau en Intel·ligència Robòtica
  - Grau en Matemàtica Computacional
  - Grau en Química
- Experimentalitat 5:
  - Grau en Infermeria
  - Grau en Medicina

En la Figura 18 es pot comprovar que els estudis d'experimentalitat 1, 2, 3 i 5 estan feminitzats, especialment els darrers, on trobem les titulacions de Medicina i Infermeria. Hi ha una tendència a millorar el percentatje de dones en el estudis d'experimentalitat 4 i ens trobem a 4,7 punts percentuals del rang d'equilibri. En l'experimentalitat 3, feminitzada, hi ha una tendència a l'equilibri, però encara a prou distància del rang d'equilibri: 8,8 punts percentuals. La presència d'homes i dones en la resta d'experimentalitats sembla mantenir-se estable, prop del rang d'equilibri en els nivells 1 i 2 i molt lluny d'aquest en el nivell 5.



Figura 18: Percentatge de dones (ETC) per experimentalitat. (Presentem les gràfiques de major a menor presència relativa de dones.)

2.1.4. Anàlisi de la taxa d'èxit en funció de l'experimentalitat

Com hem dit, el cost de la matrícula també guarda relació amb la taxa d'èxit: a major taxa d'èxit (crèdits superats sobre el total de crèdits matriculats per la mateixa persona), major proporció de primeres matrícules, sensiblement més econòmiques que les segones, terceres i posteriors matrícules.

En la Figura 19 es pot comparar la distribució de la taxa d'èxit entre homes i dones en el graus. En el gràfic es mostra el percentatge d'homes, d'una banda, i de dones, d'una altra, en cada interval decil de taxa d'èxit.

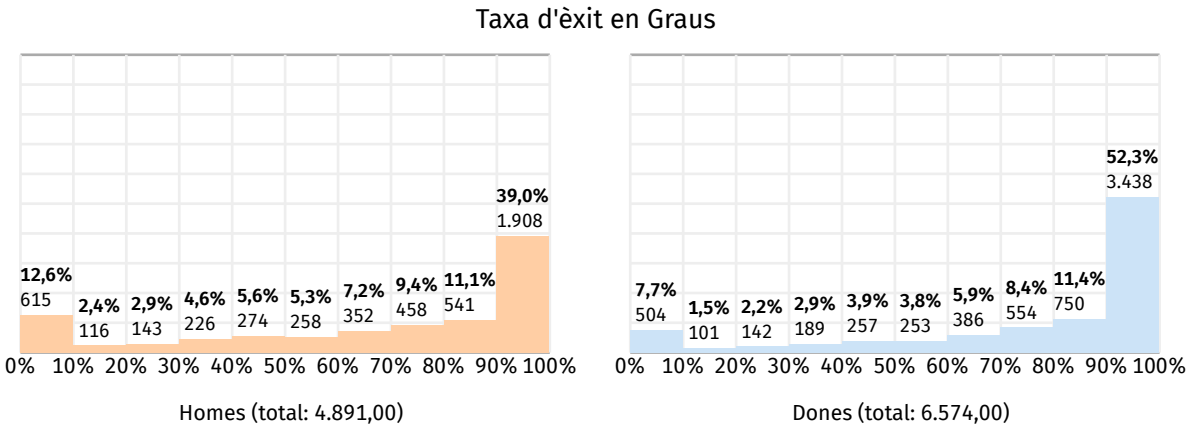


Figura 19: Distribució de la taxa d'èxit entre homes i done en els graus.

Es pot comprovar que les dones presenten una millor taxa d'èxit que els homes, però és difícil traure una conclusió quan tenim en compte que la distribució d'homes i dones no és igual entre estudis de diferents nivells d'experimentalitat. Per això, cal fer una anàlisi que tinga en compte l'experimentalitat dels estudis. En les figures des de la Figura 20 a la Figura 24 es poden veure les distribucions de la taxa d'èxit entre homes i dones en cada nivell d'experimentalitat.

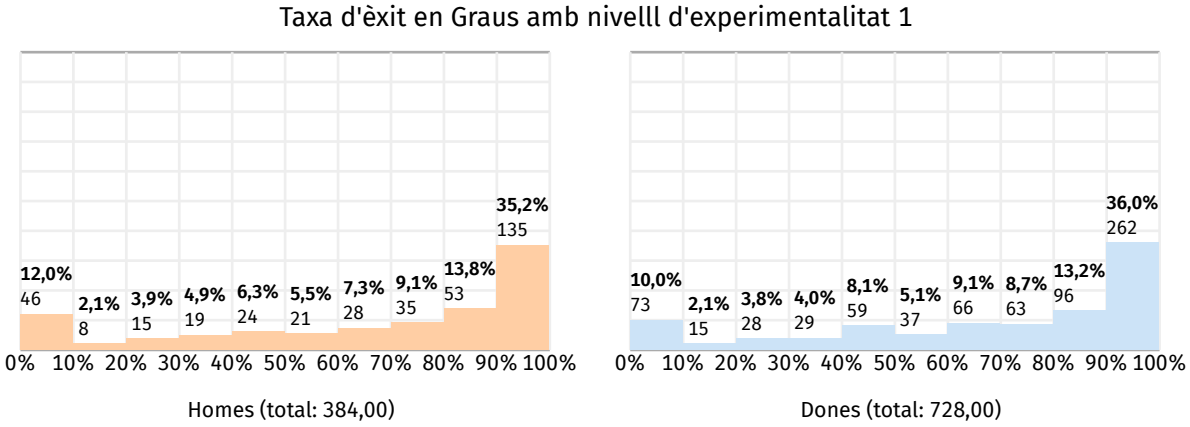


Figura 20: Distribució de la taxa d'èxit entre homes i done en els graus amb nivell d'experimentalitat 1.

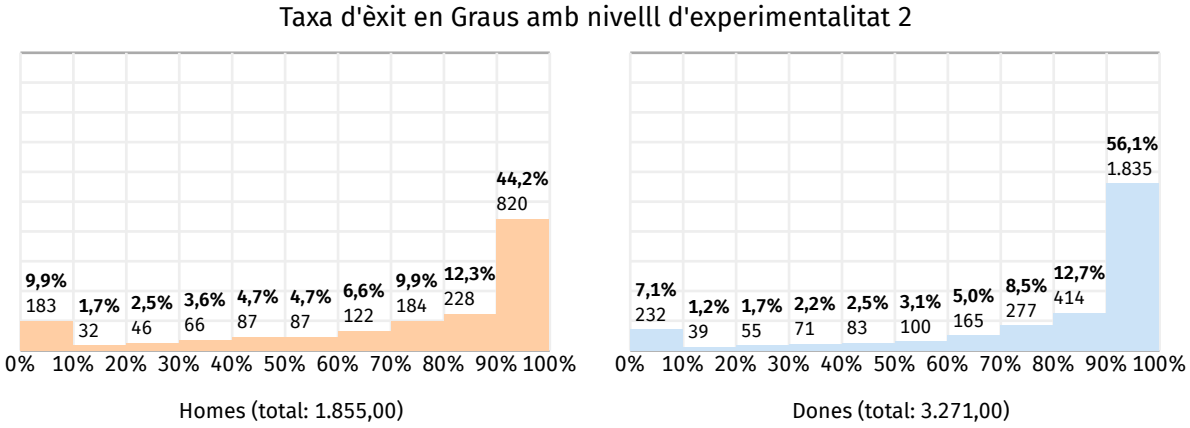


Figura 21: Distribució de la taxa d'èxit entre homes i done en els graus amb nivell d'experimentalitat 2.

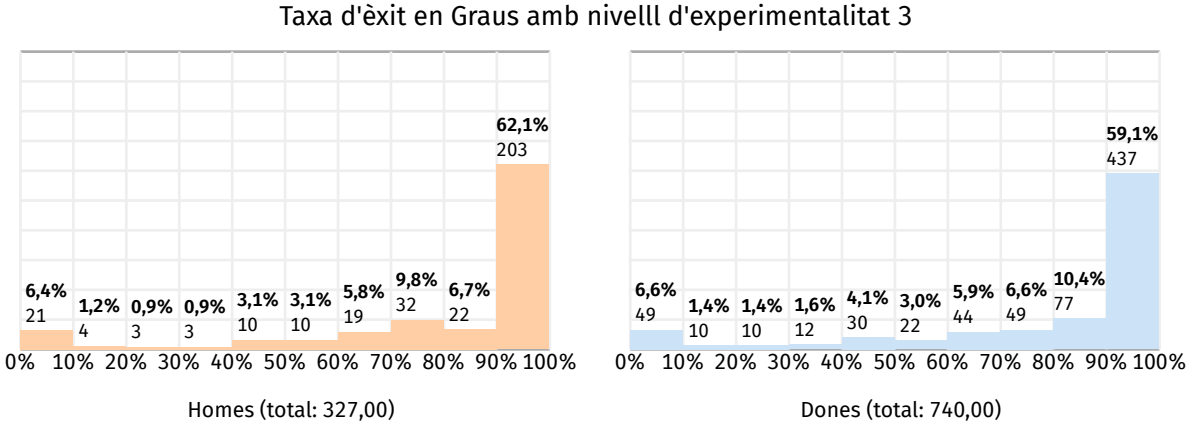


Figura 22: Distribució de la taxa d'èxit entre homes i done en els graus amb nivell d'experimentalitat 3.

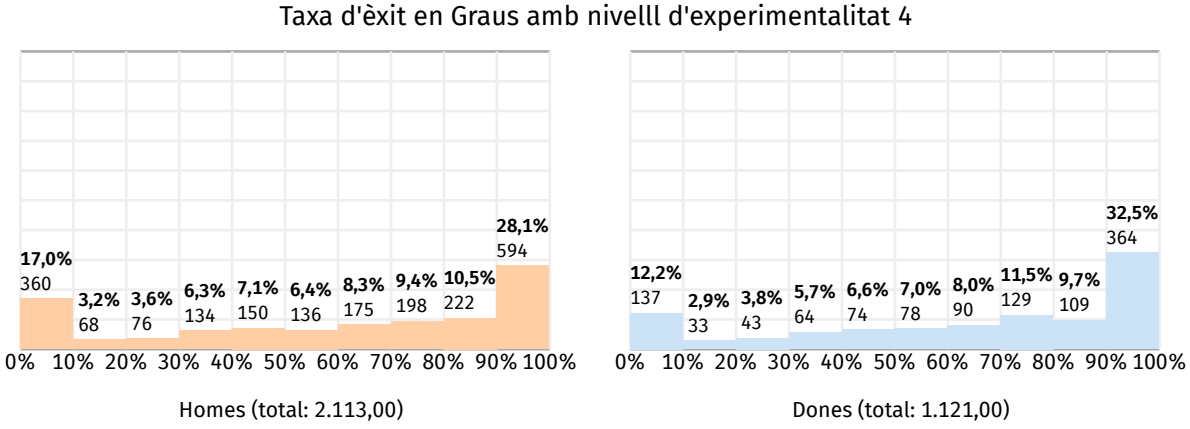


Figura 23: Distribució de la taxa d'èxit entre homes i done en els graus amb nivell d'experimentalitat 4.

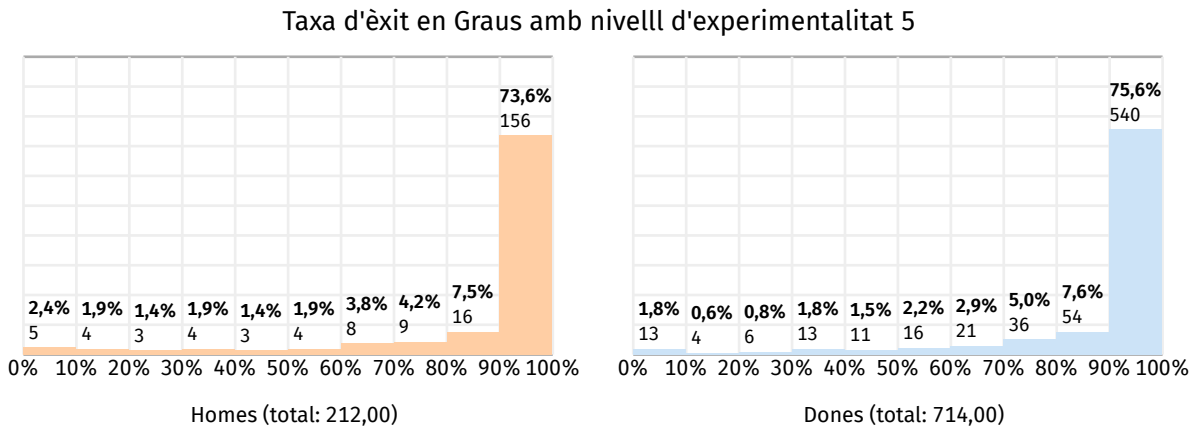


Figura 24: Distribució de la taxa d'èxit entre homes i done en els graus amb nivell d'experimentalitat 5.

De l'estudi de les gràfiques es poden extraure algunes conclusions. En primer lloc, les diferències en la taxa d'èxit en cada nivell d'experimentalitat no són tan acusades com quan fem l'anàlisi agregant tots els nivells d'experimentalitat. És a dir, el comportament d'homes i dones, tot i que lleugerament millor en les dones, és comparable en la majoria dels nivells d'experimentalitat (diferències en torn al 5 % per a la taxa d'èxit del 90-100 %, excepte en el nivell 2).

En el nivell 2, el rendiment de les dones és sensiblement superior al dels homes i el nombre de dones és molt superior al d'homes. Açò és un dels factors que fa que la diferència de taxa d'èxit entre homes i done, quan agreguem la tots els nivells d'experimentalitat, sigui tan acusada.

Els nivell 4 mereix una anàlisi especial i és l'altre factor d'amplificació de la diferència de taxa d'èxit entre homes i dones quan s'agreguen els nivells d'experimentalitat. El rendiment en el nivell 4 (juntament amb el nivell 1) és molt baix, amb independència del gènere. Les de nivell 4 són les titulacions que s'imparteixen en l'ESTCE i el nombre d'homes quasi duplica el de dones. Aquest pitjor rendiment dels homes en el nivell 4 també té un impacte d'amplificació en el cost de la matrícula, tant pel preu nominal dels crèdits en eixe nivell com pel fet que una taxa d'èxit més baixa augmenta la proporció de segones i posteriors matrícules.

2.2. Màsters

Els màsters universitaris són la continuació dels estudis de Grau. Només els màsters que habiliten per a exercir professions estan classificats per experimentalitat. En l'UJI són els següents:

- Experimentalitat A:
  - Màster universitari en Advocacia i Procura
  - Máster Universitari en Professor/a d'Educació Secundària Obligatòria i Batxillerat, Formació Professional i Ensenyaments d'Idiomes,
- Experimentalitat C:
  - Màster Universitari en Enginyeria Industrial
- Experimentalitat D:
  - Màster Universitari en Psicologia General Sanitària

A banda, els màsters amb la distinció Erasmus Mundus tenen uns preus específics.

2.2.1. Màsters Universitaris

L'estudiantat dels Màsters Universitaris està feminitzat, tot i que prop de la franja d'equilibri, com es pot comprovar en Figura 25:

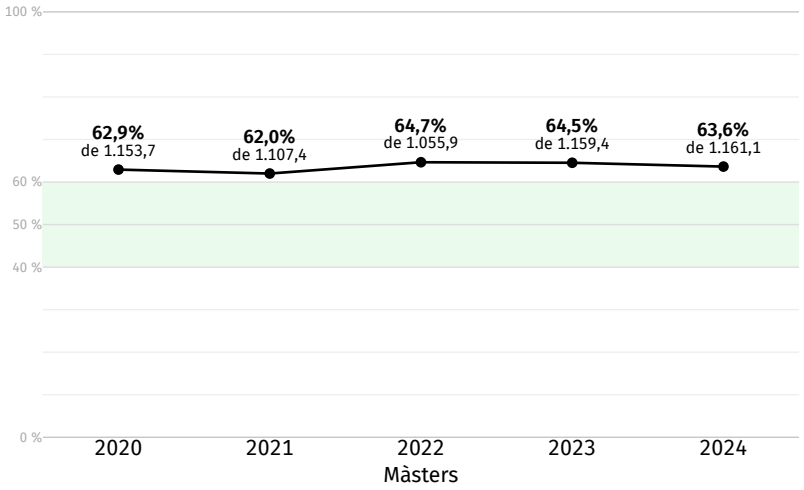


Figura 25: Distribució de la taxa d'èxit entre homes i done en els estudis de Màster Universitari.

Si atenem als ingressos nominals totals per matrícula (Figura 26), l'aportació de les dones és molt superior a la dels homes: quasi 2/3 del total. En els cas dels màsters, on no hi ha un classificació d'estudis per experimentalitat, hi ha una major proporcionalitat entre la presència del gènere i la recaptació associada: aproximadament 1/3 dels ingressos prové dels homes i la seua presència en els màsters és molt propera a 1/3.

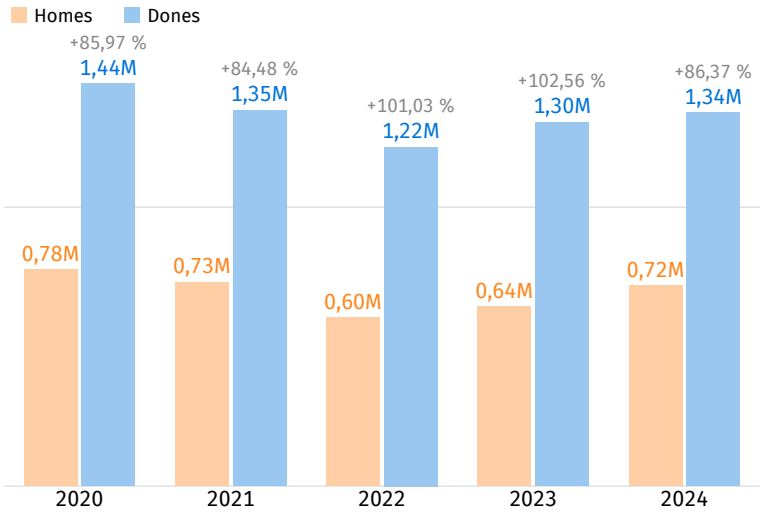


Figura 26: Ingressos per estudis de Màster Universitari.

Quan atenem a l'esforç suportat per les famílies (Figura 27) s'estreta la diferència entre càrrega financera suportada directament per dones i homes, probablement pels efectes d'una major taxa d'èxit de les dones.

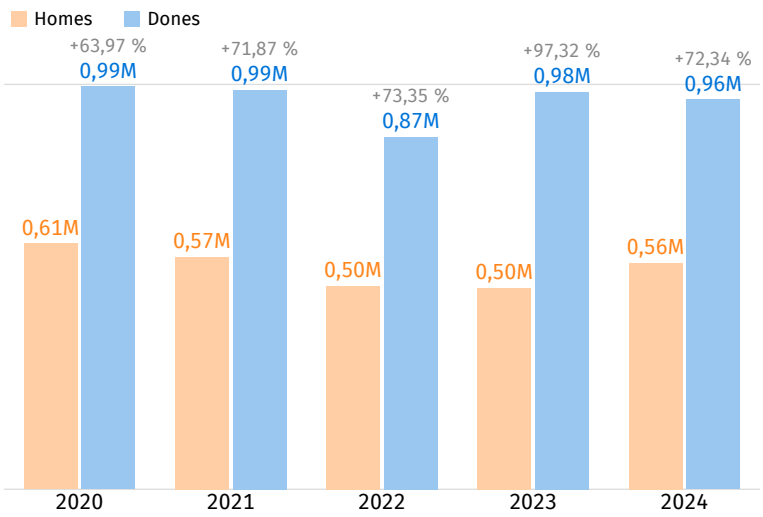


Figura 27: Ingressos per estudis de Màster Universitari finançats per les famílies.

A diferència dels estudis de Grau, els ingressos suportats directament per les famílies en els estudis de Màster és superior, probablement per una menor dotació de beques per a aquests estudis.

El preu nominal per crèdit és lleugerament superior en les dones que en els homes (Figura 28), però el cost efectiu per crèdit és bàsicament igual o lleugerament inferior (Figura 29).

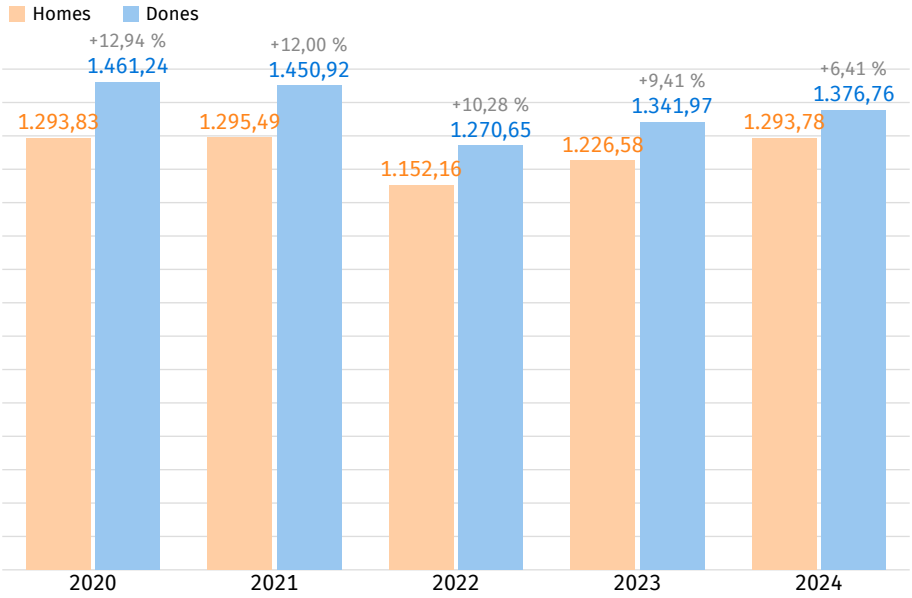


Figura 28: Mitjana del cost nominal de la matrícula per curs en estudis de Màster Universitari.

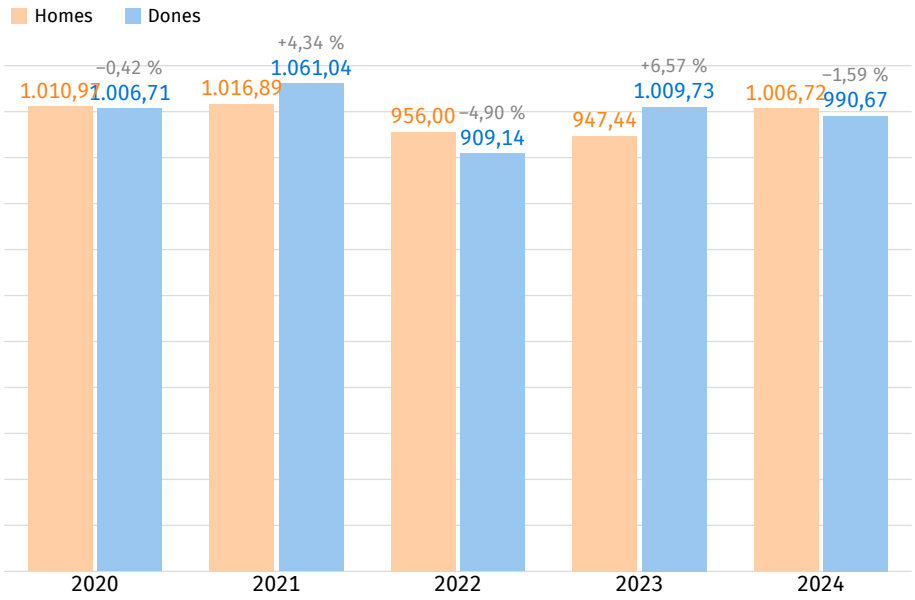


Figura 29: Mitjana del cost de la matrícula per curs en estudis de Màster Universitari suportat directament per les famílies.

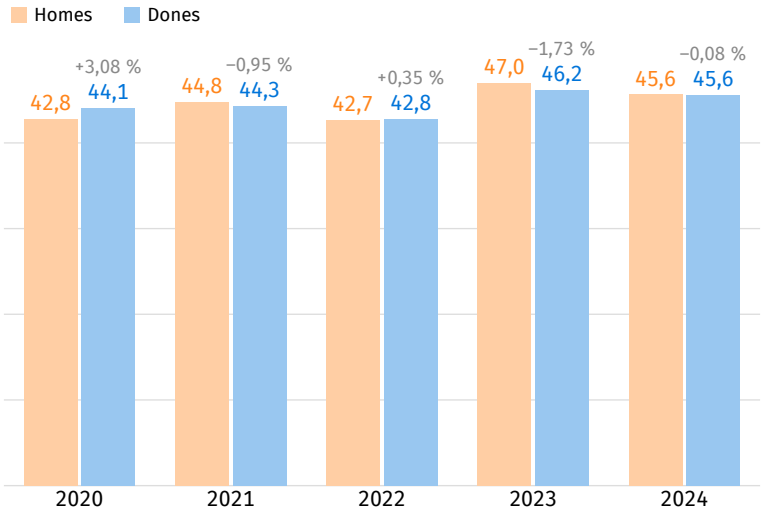


Figura 30: Mitjana del nombre de crèdits matriculats per curs en estudis de Graus.

Els màsters de l'àmbit de l'ESTCE estan masculinitzats, com passa als graus, amb una lleugera tendència a l'equilibri, però en la resta de centres trobem una clara feminització amb una tendència a allunyar-se de l'equilibri, como mostra la Figura 31.

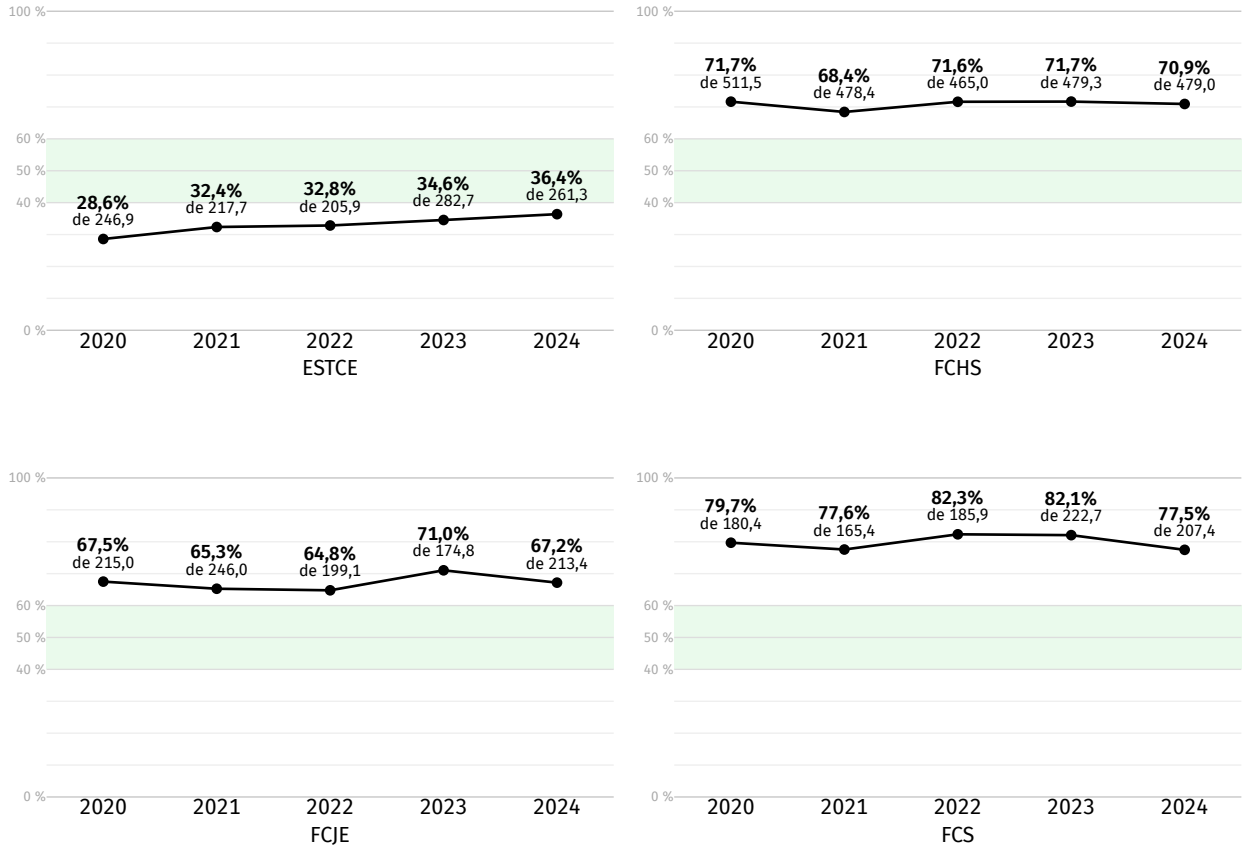


Figura 31: Percentatge de dones entre l'estudiantat equivalent a temps complet en estudis de Màster Universitari de cadascun dels centres.

Quan estudiem la presència de dones i homes en cada titulació, cal ser prudent en l'anàlisi perquè molts dels Màsters Universitaris presenten un nombre total d'estudiants reduït. Això fa que hi puguen haver fortes variacions d'un curs al següent i que no hi haja significació estadística.

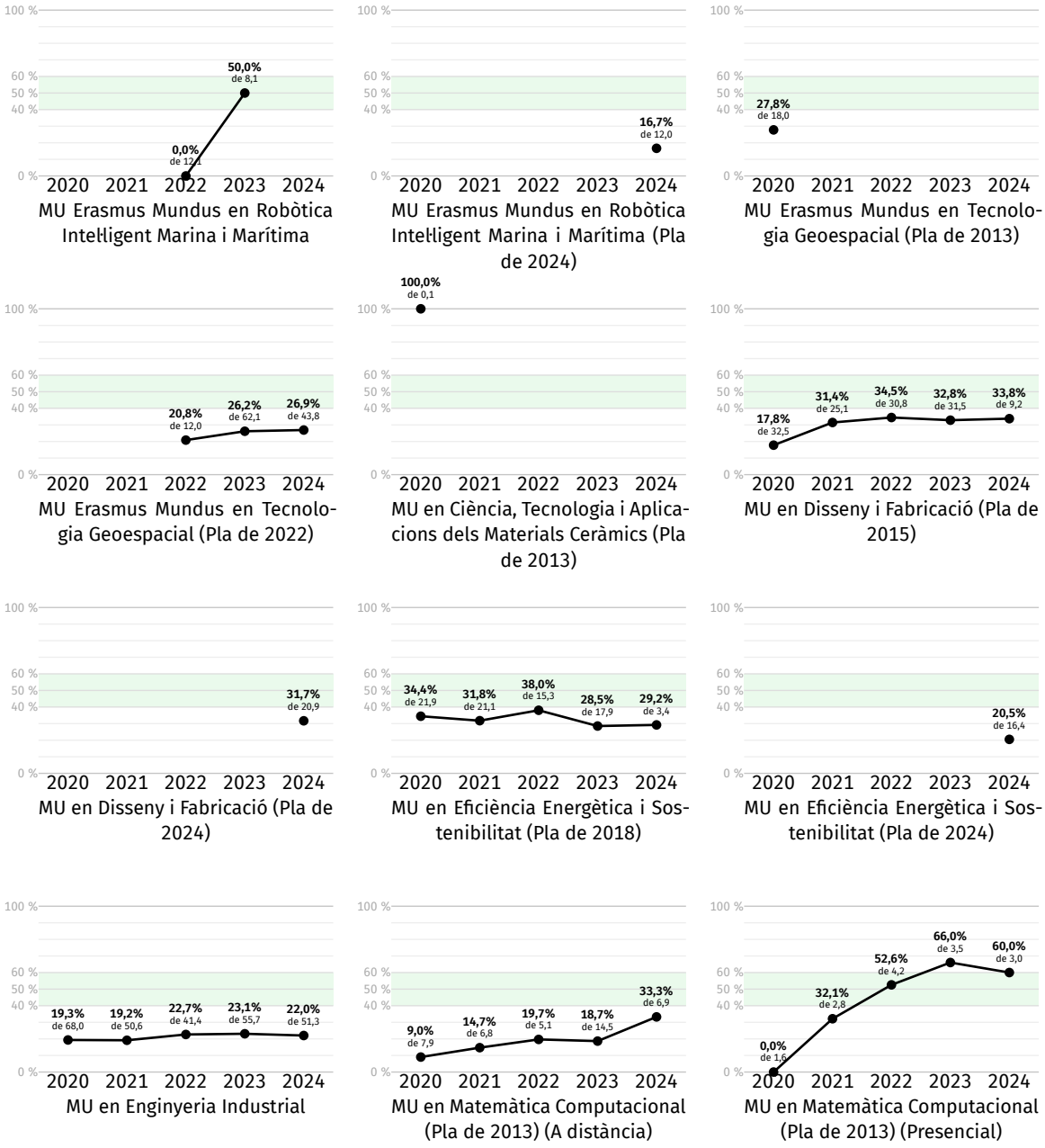


Figura 32: Percentatge de dones entre l'estudiantat equivalent a temps complet en estudis de Màster Universitari de l'Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals. (Es completa amb la següent figura.)

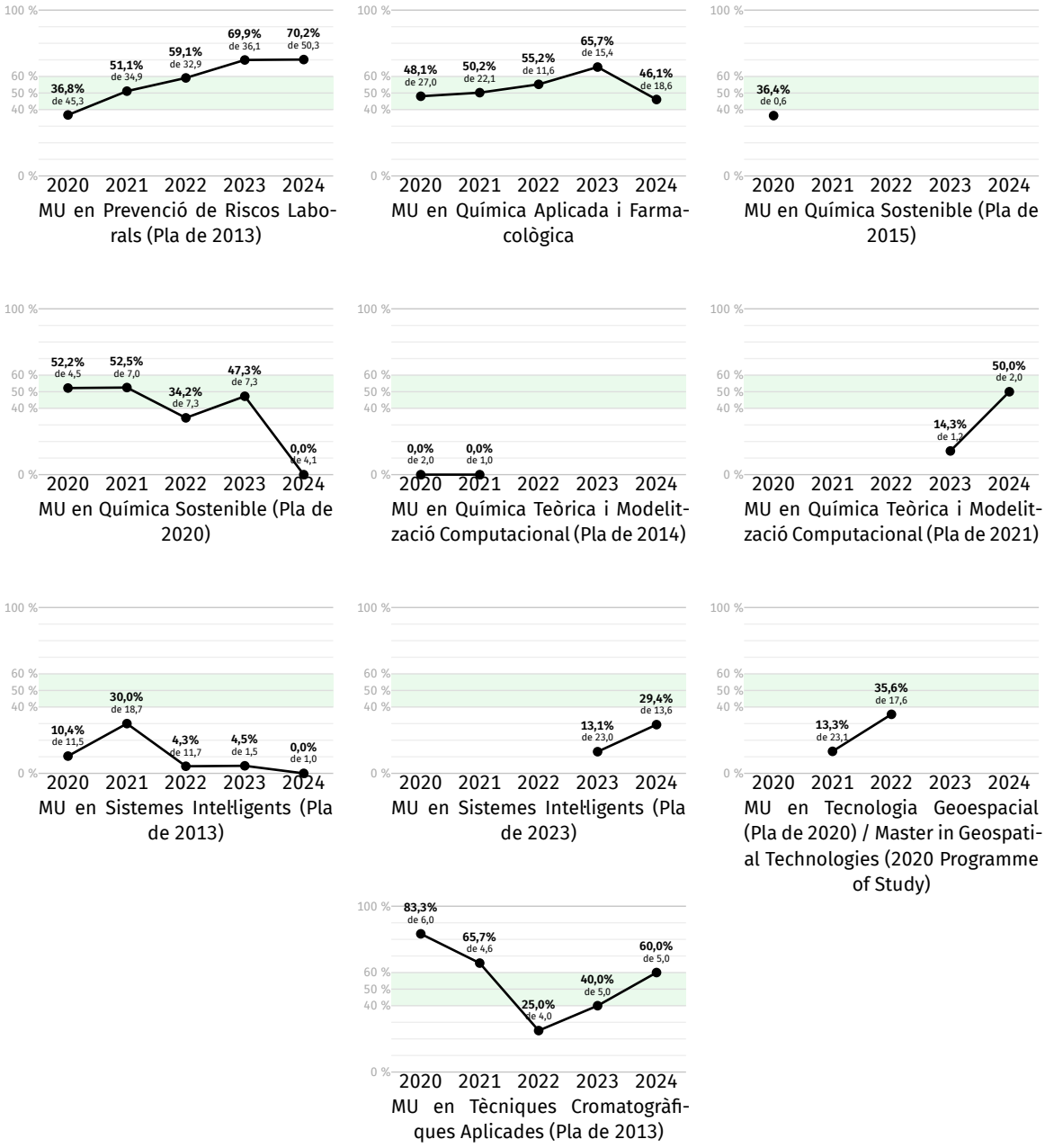


Figura 33: Percentatge de dones entre l'estudiantat equivalent a temps complet en estudis de Màster Universitari de l'Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals. (És continuació de l'anterior figura.)

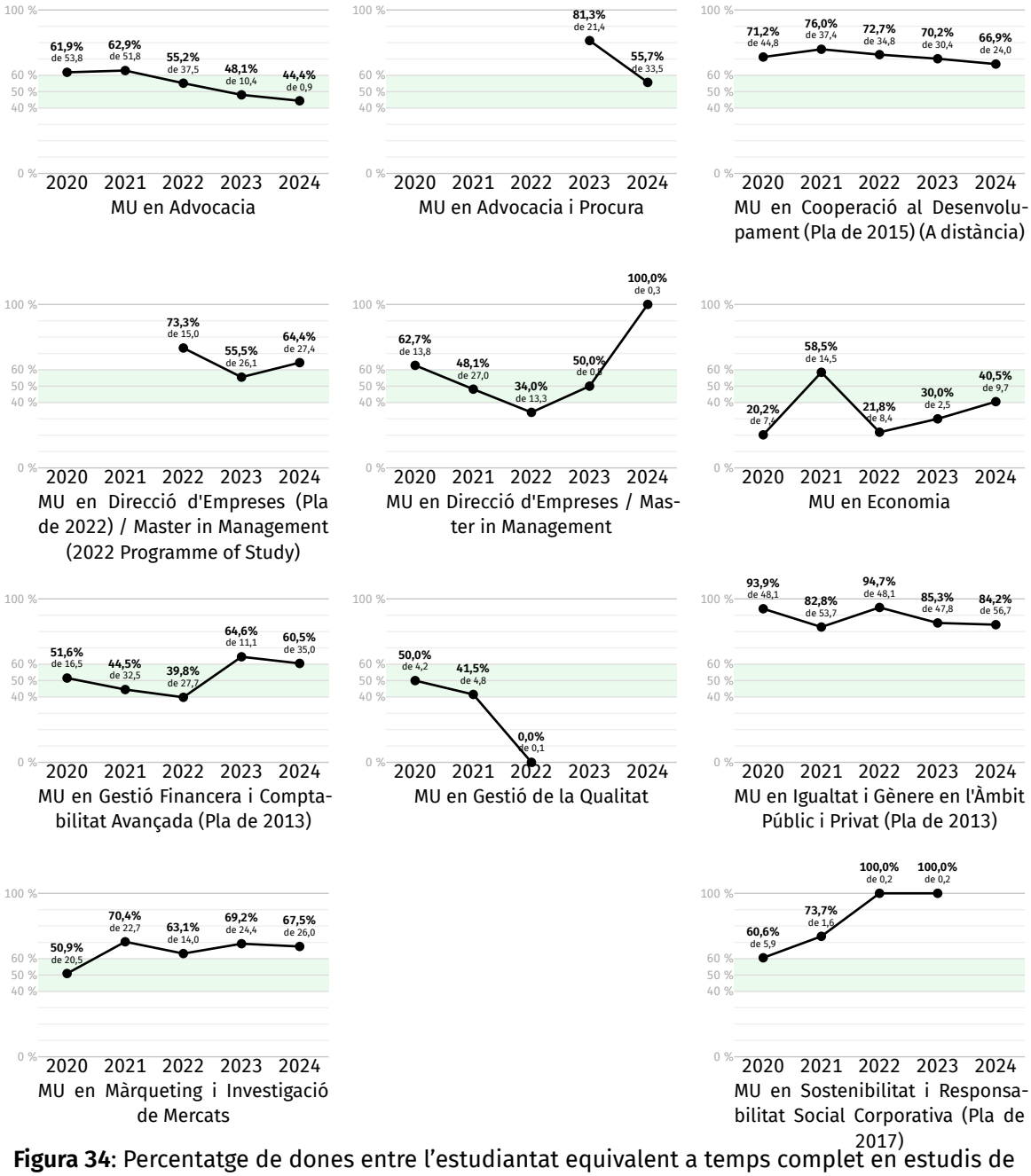


Figura 34: Percentatge de dones entre l'estudiantat equivalent a temps complet en estudis de Màster Universitari de la Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques.

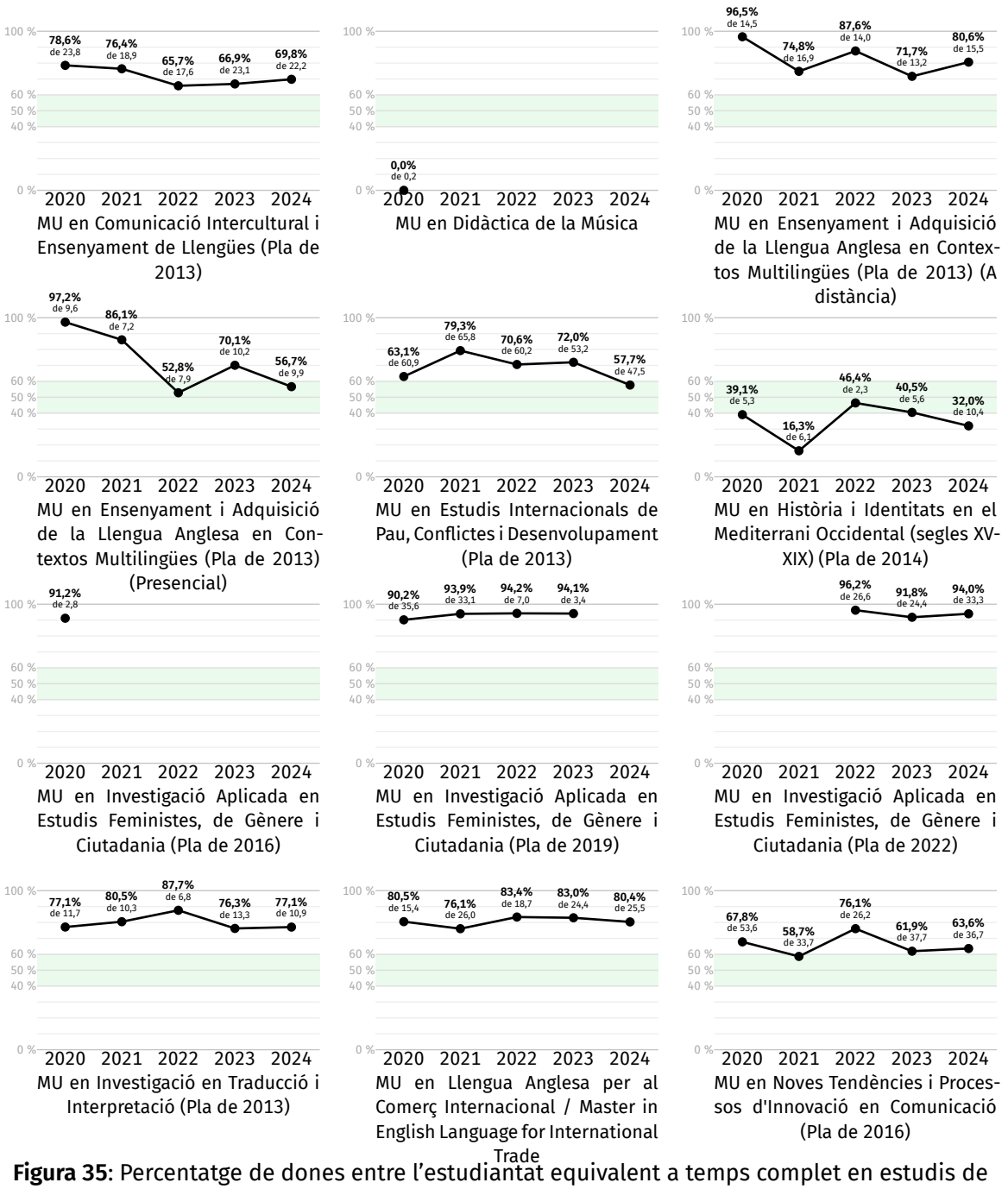


Figura 35: Percentatge de dones entre l'estudiantat equivalent a temps complet en estudis de Màster Universitari de la Facultat de Ciències Humanes i Socials. (Es completa amb la següent figura.)

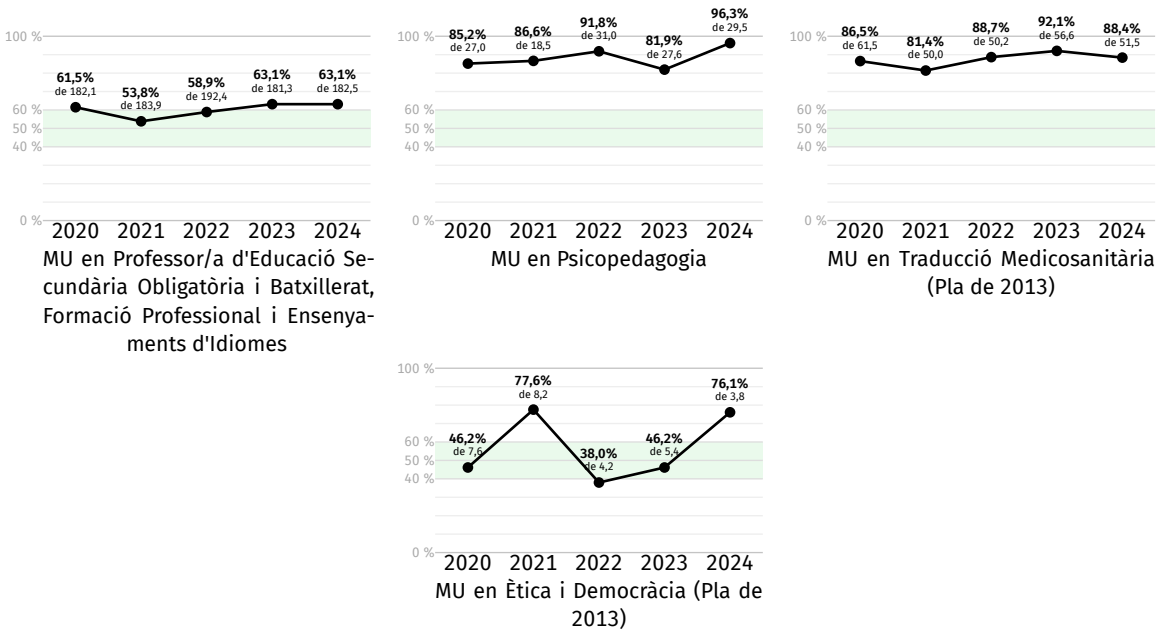


Figura 36: Percentatge de dones entre l'estudiantat equivalent a temps complet en estudis de Màster Universitari de la Facultat de Ciències Humanes i Socials. (És continuació de l'anterior figura.)

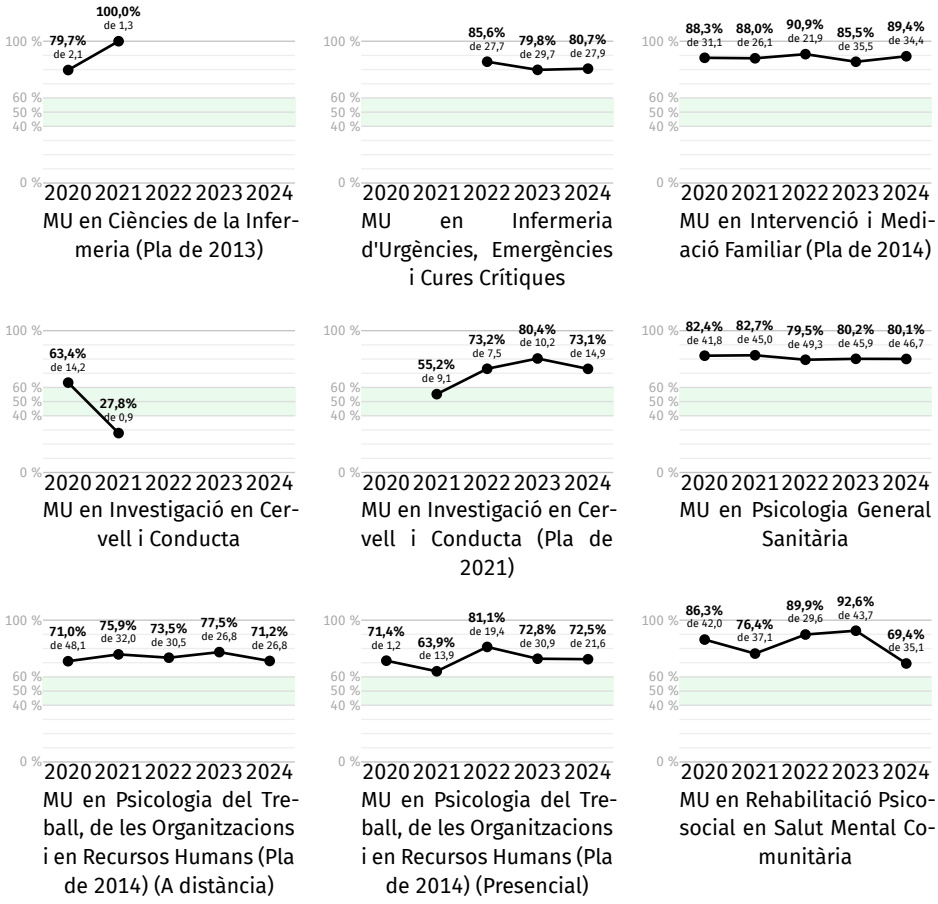


Figura 37: Percentatge de dones entre l'estudiantat equivalent a temps complet en estudis de Màster Universitari de la Facultat de Ciències de la Salut.

2.2.2. Estudis de formació permanent

En els estudis de formació permanent trobem una situació que propera a la feminització, però dins la franja d'equilibri.

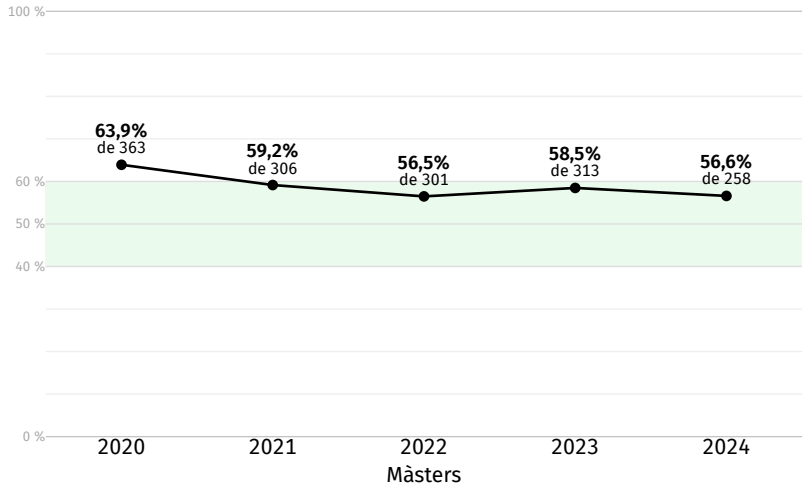


Figura 38: Percentatge de dones en estudis de formació permanent.

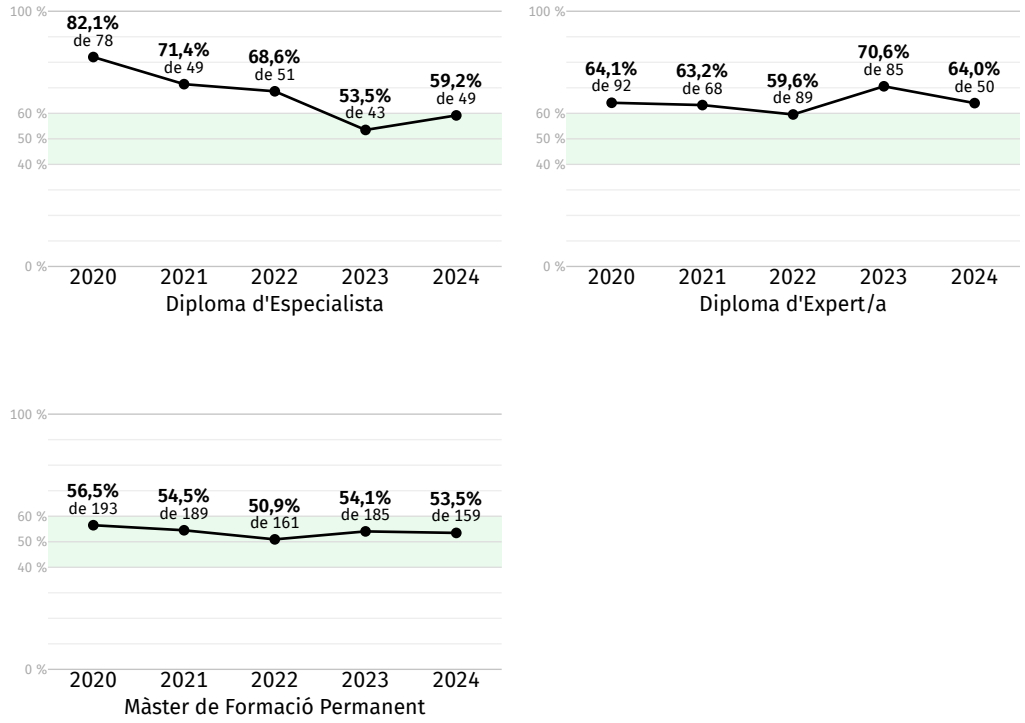


Figura 39: Percentatge de dones en els diferents tipus d'estudis de formació permanent.

No disposem de dades que permeten comparar l'impacte en els ingressos.

2.3. Doctorat

En els estudis de doctorat hi ha una situació d'equilibri, amb més presència de dones que d'homes (Figura 40).

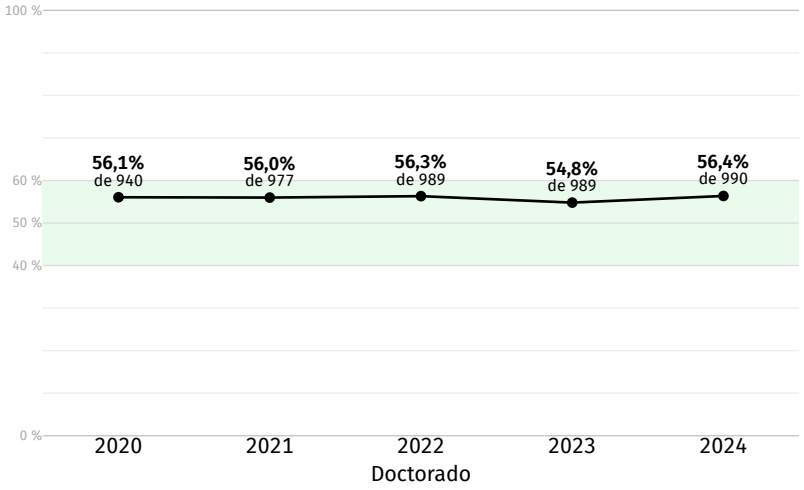


Figura 40: Percentatge de dones entre l'estudiantat en estudis de doctorat.

Els ingressos totals provinents de persones de cada gènere (Figura 41 (a)) són quasi idèntics als directament suportat per les famílies (Figura 41 (b)) i estan en proporció directa amb la seua presència relativa (Figura 41 (c)), ja que el preu de la matrícula és bàsicament igual per a tots els estudiants.

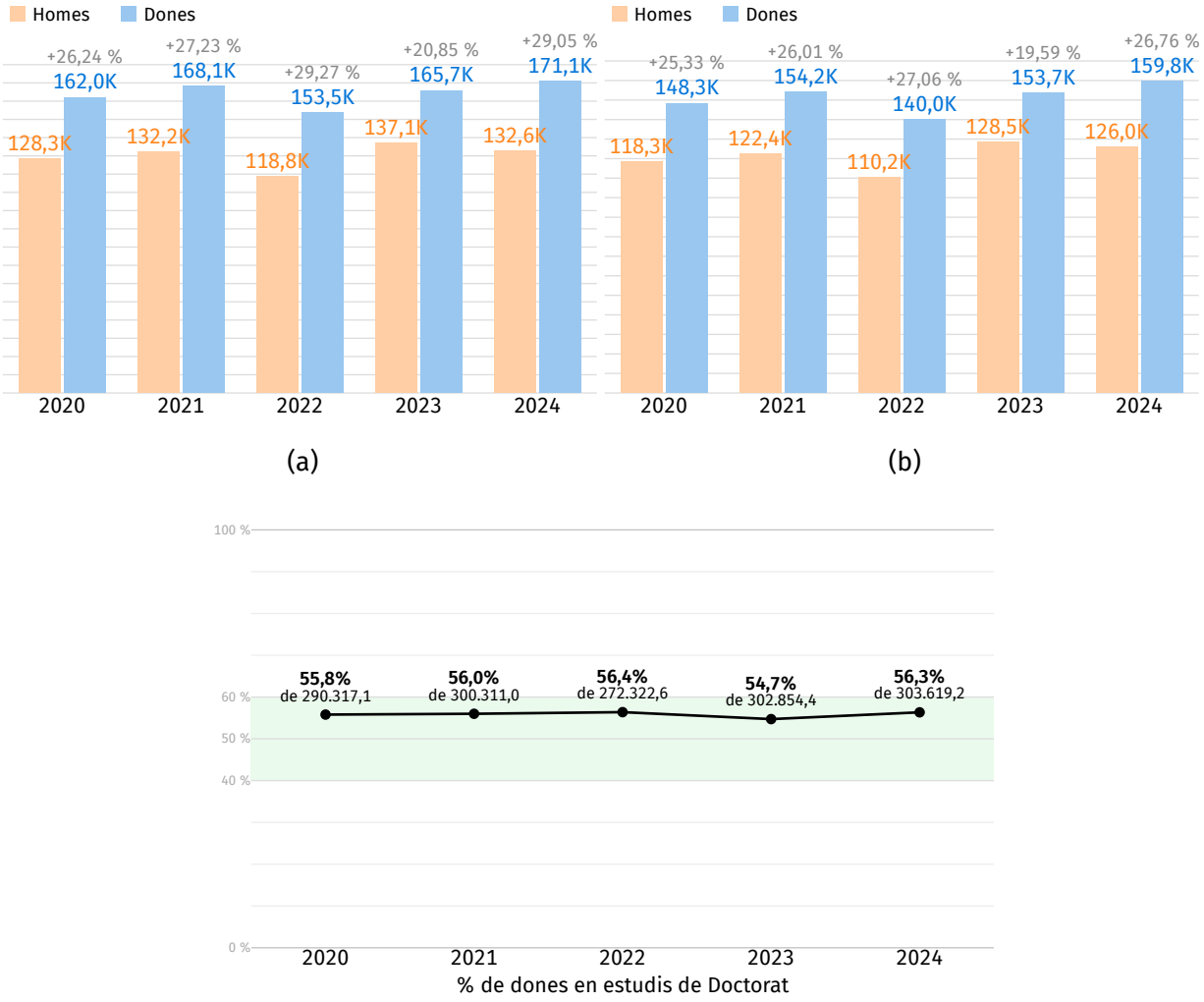


Figura 41: (a) Ingressos per matrícula en estudis de doctorat a preu de matrícula nominal en valor total agregat per gènere. (b) Ingressos directament suportats per les famílies. (c) Percentatge de dones en els estudis de doctorat.

Si analitzem les cinc branques de coneixement, trobem una situació de masculinització en Enginyeria i Arquitectura; d'equilibri en Ciències Socials i Jurídiques i en Ciències i de feminització en Ciències de la Salut i Arts i Humanitats (Figura 42).

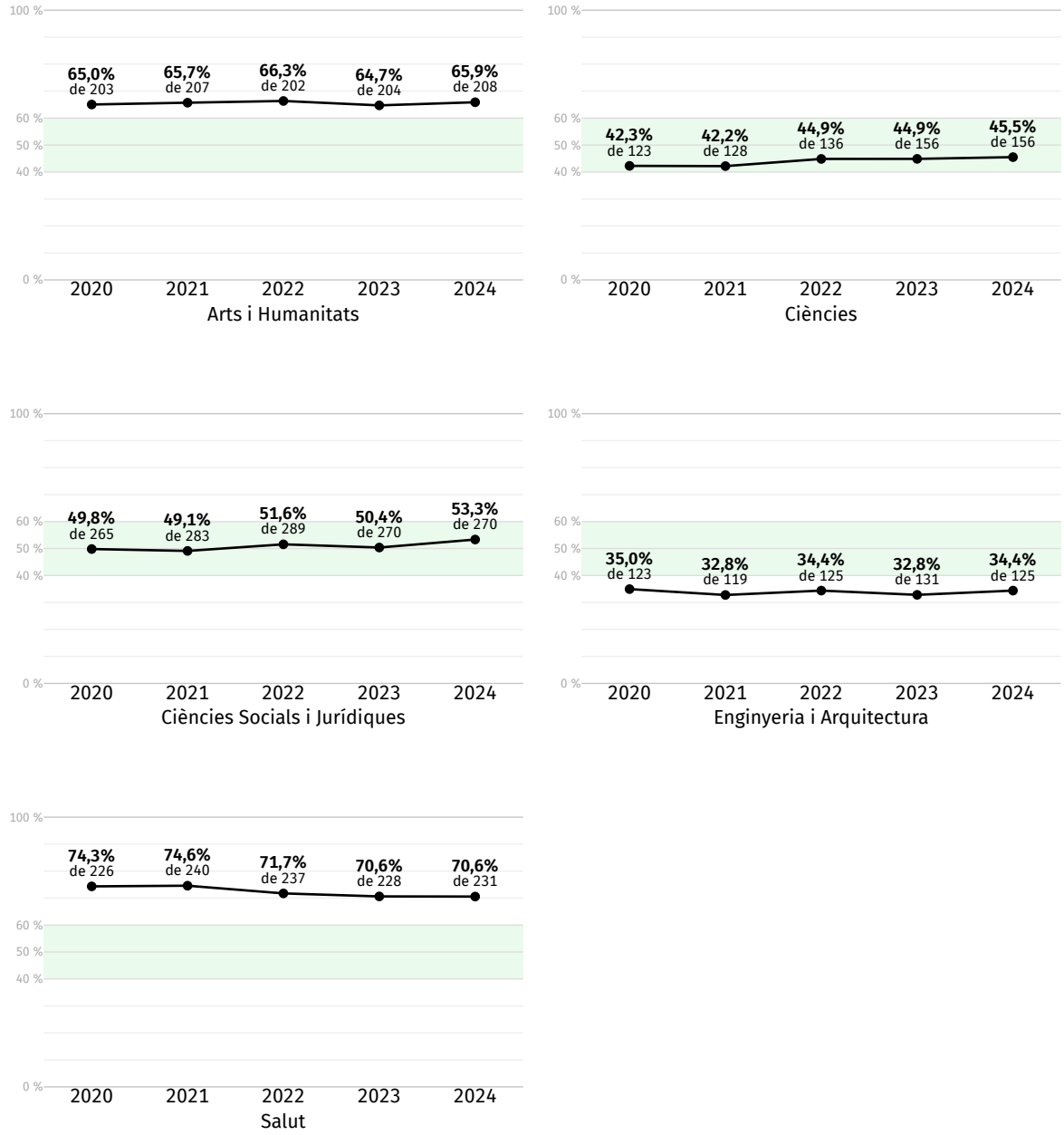


Figura 42: Percentatge de dones entre l'estudiantat de Doctorat de les cinc branques de coneixement.

Podem refinar l'anàlisi per cadascun dels programes de doctorat, però tenint en compte que el nombre d'estudiants en molts casos és molt reduït.

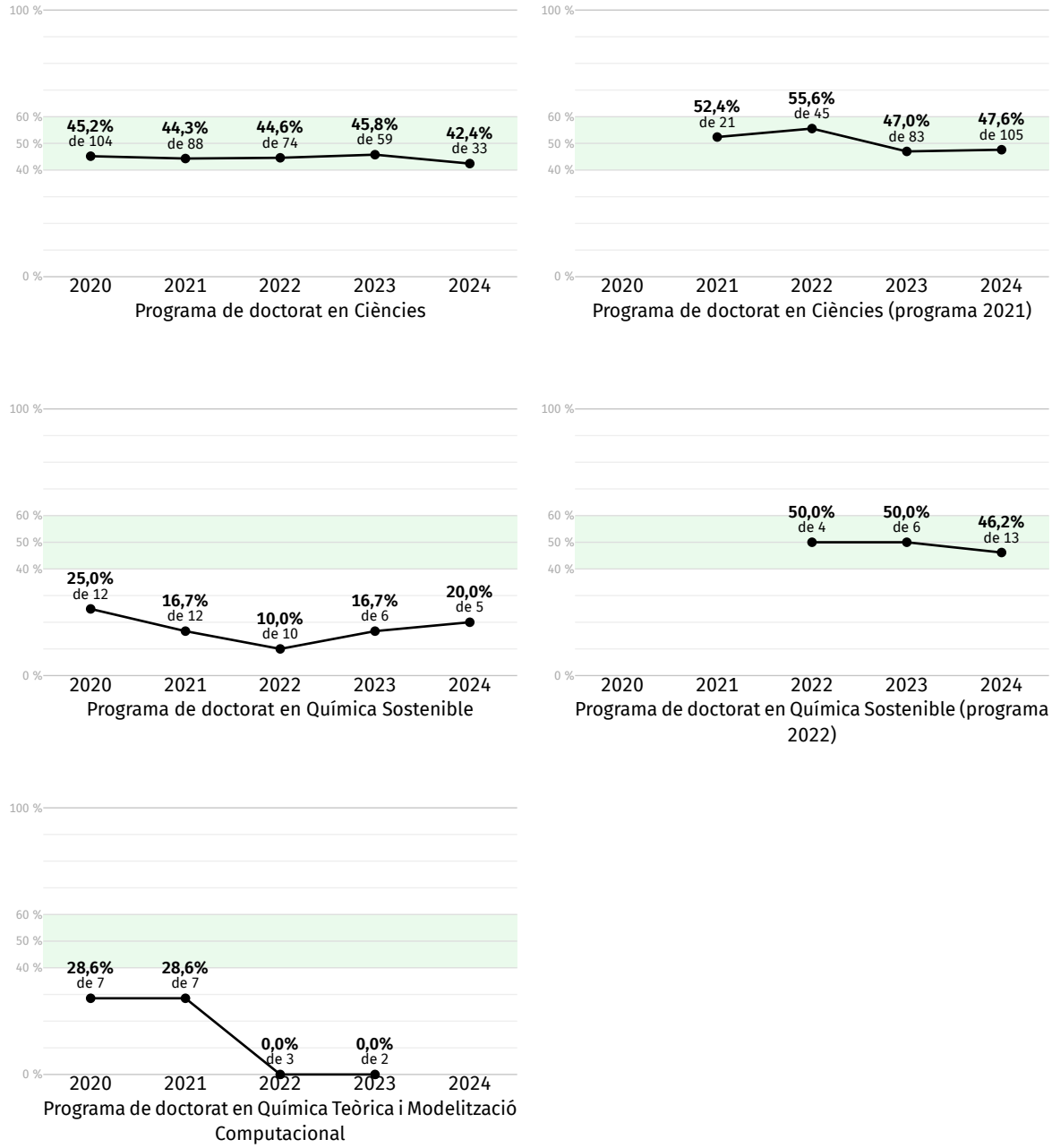


Figura 43: Percentatge de dones en els programes de doctorat de Ciències.

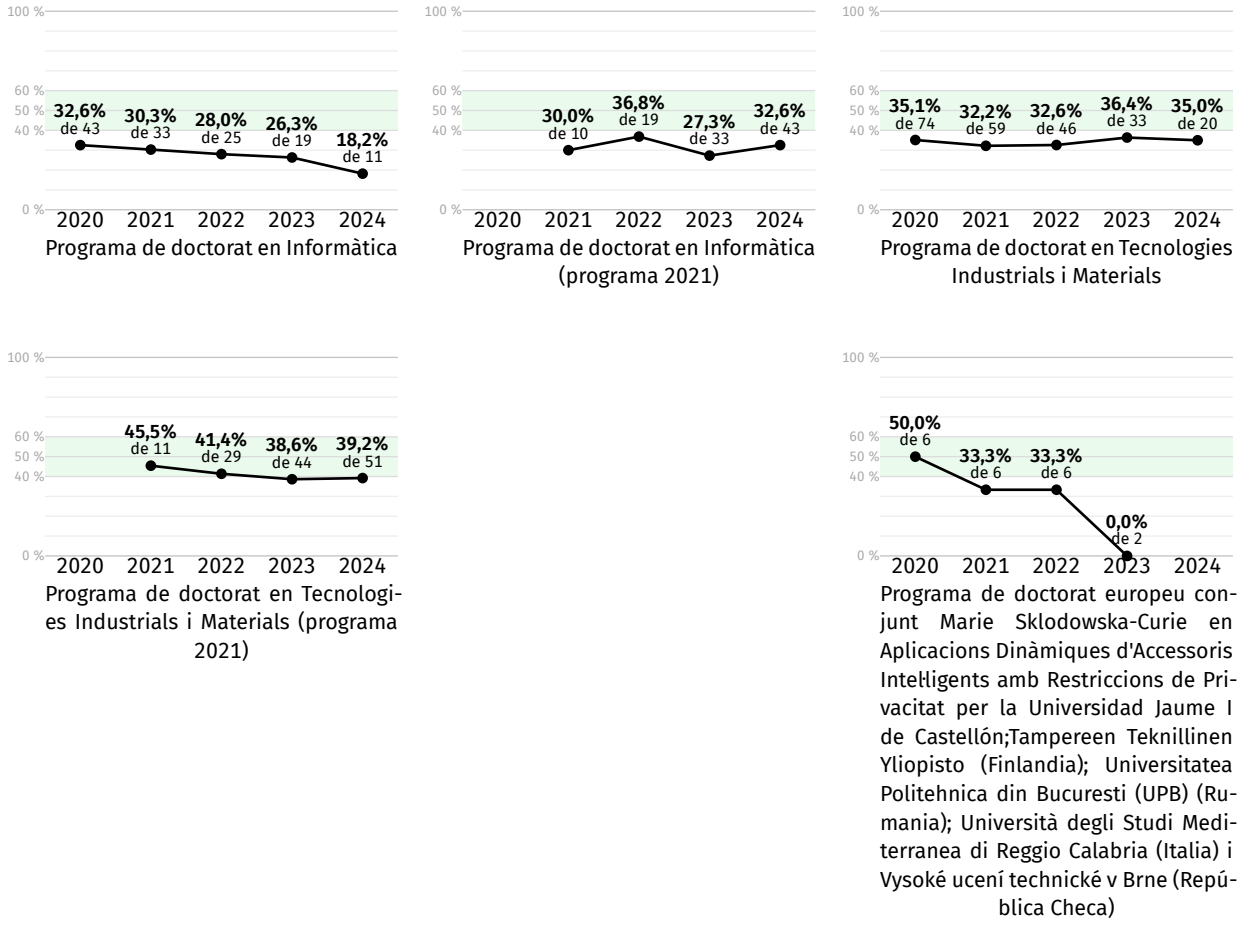


Figura 44: Percentatge de dones en els programes de doctorat d'Enginyeria i Arquitectura.

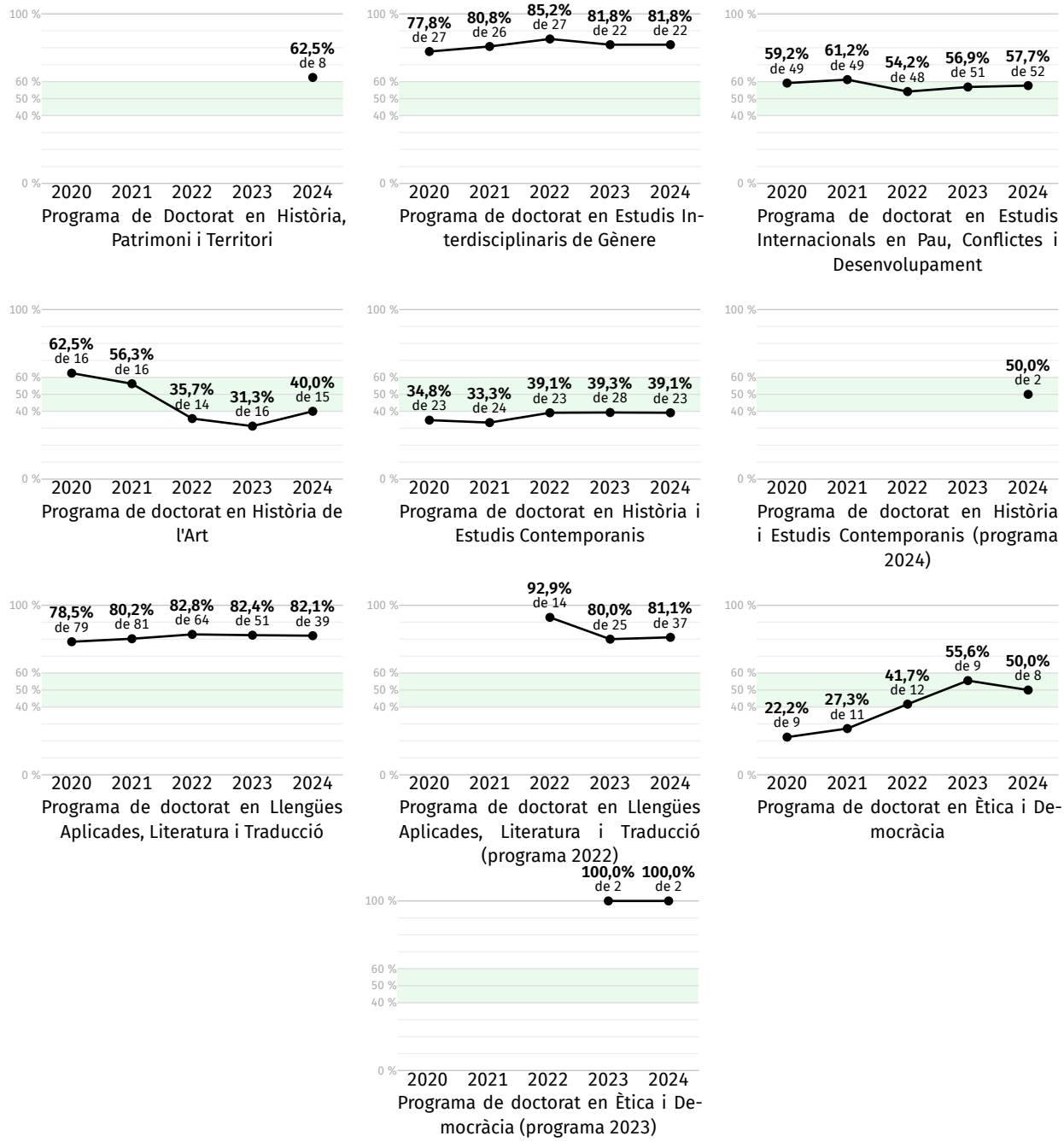


Figura 45: Percentatge de dones en els programes de doctorat d'Arts i Humanitats.

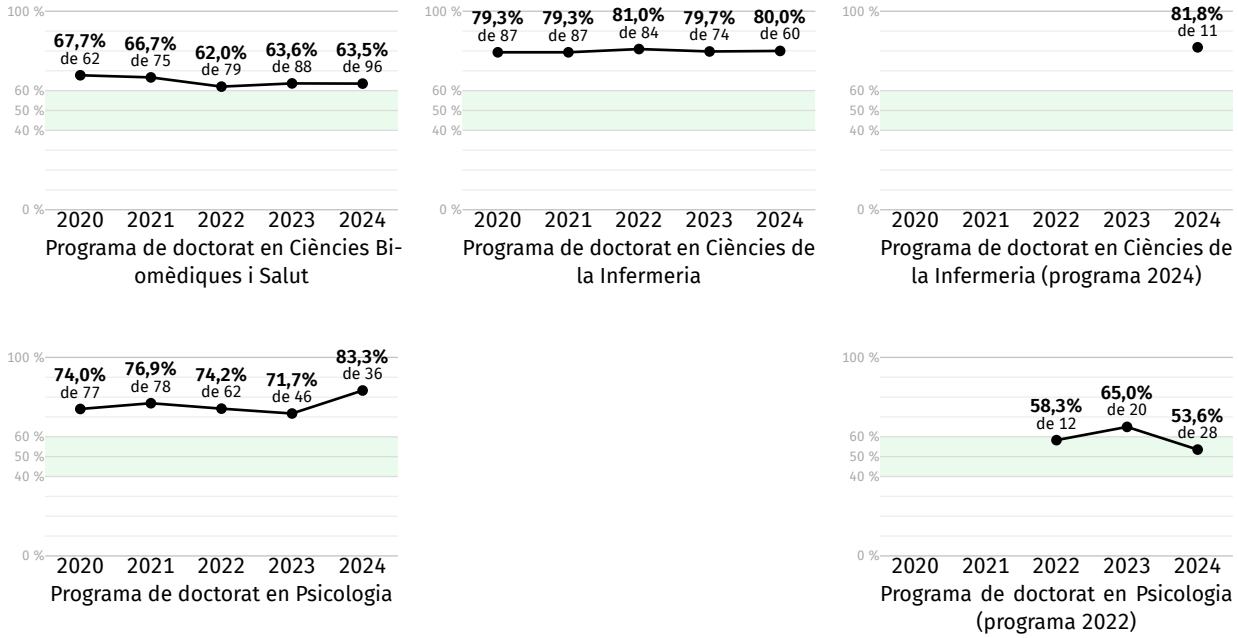


Figura 46: Percentatge de dones en els programes de doctorat de Salut.

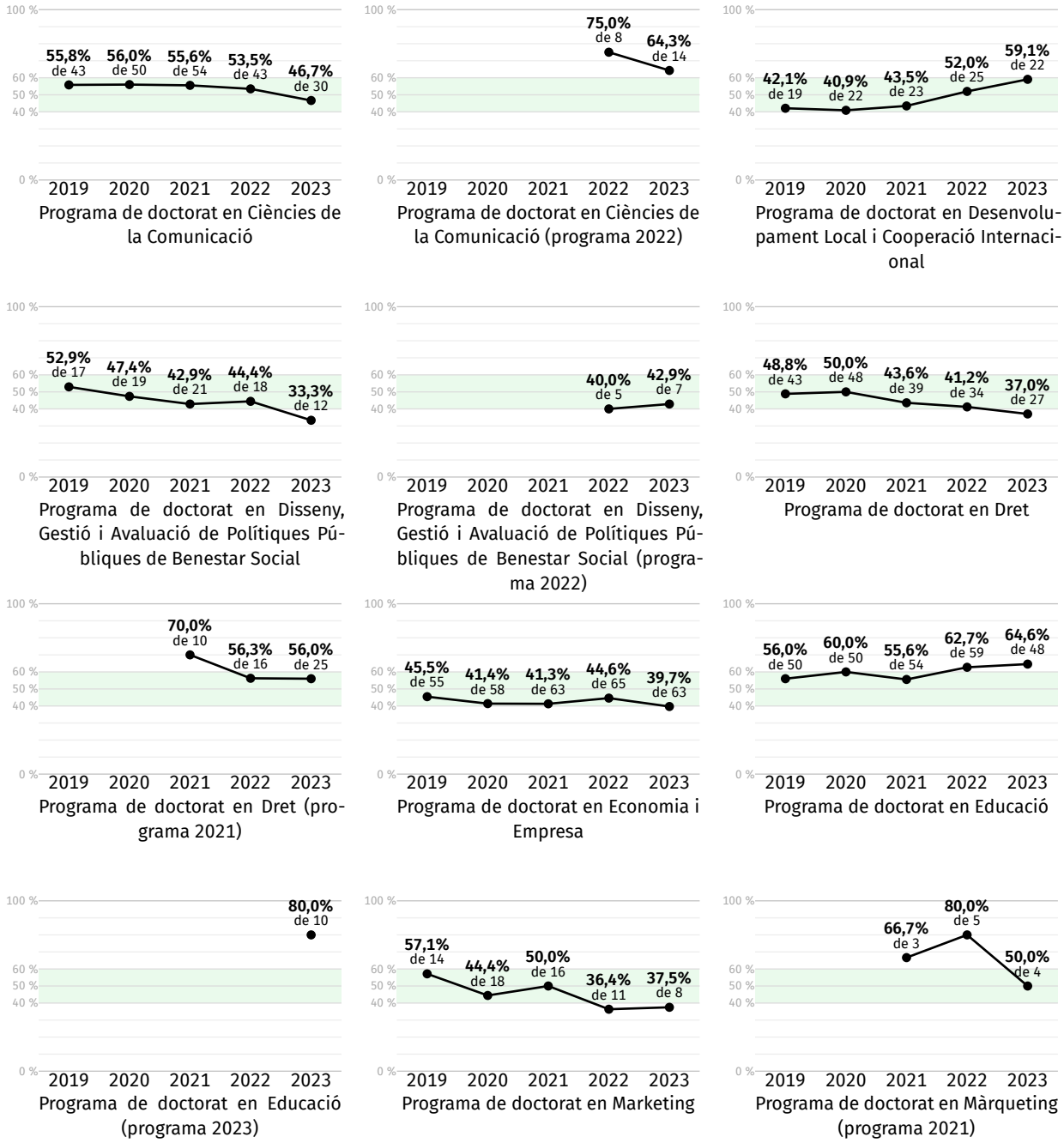


Figura 47: Percentatge de dones en els programes de doctorat de Ciències Socials i Jurídiques.

3. Personal docent i investigador

La presència d'homes i dones en el personal docent i investigador (PDI) està equilibrada (Figura 48).

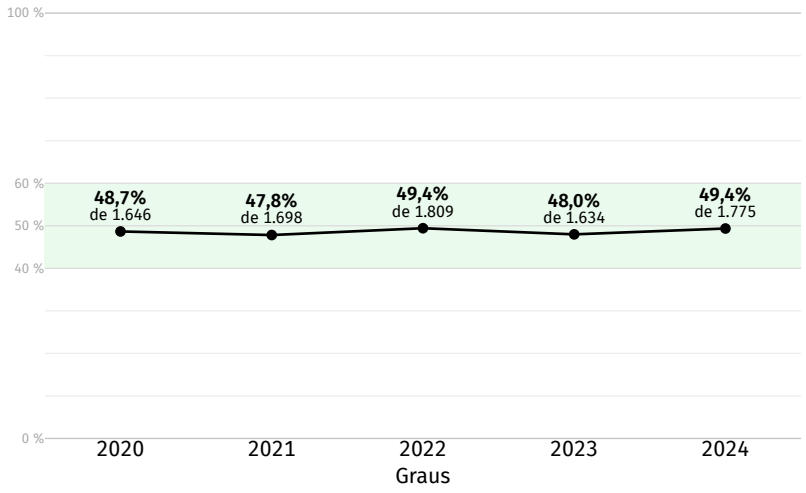


Figura 48: Percentatge de dones en el PDI.

La despesa en retribucions mostra un major volum destinat a homes que a dones (Figura 49), amb una tendència sostinguda a un major equilibri. Si atenem a la retribució mitjana per persona, la diferència entre gèneres no és tan gran (Figura 50}). La distribució de gèneres entre les diferents categories del PDI és determinant a l'hora de distribuir el volum total de despesa.

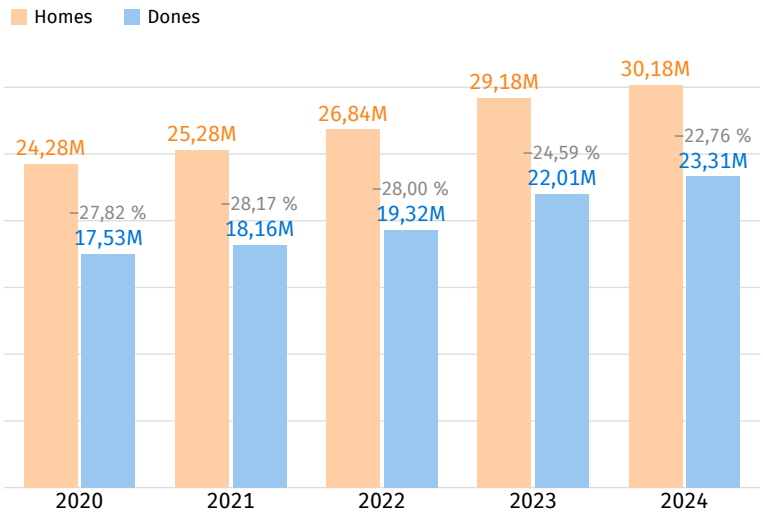


Figura 49: Cost de la plantilla PDI, per gènere.

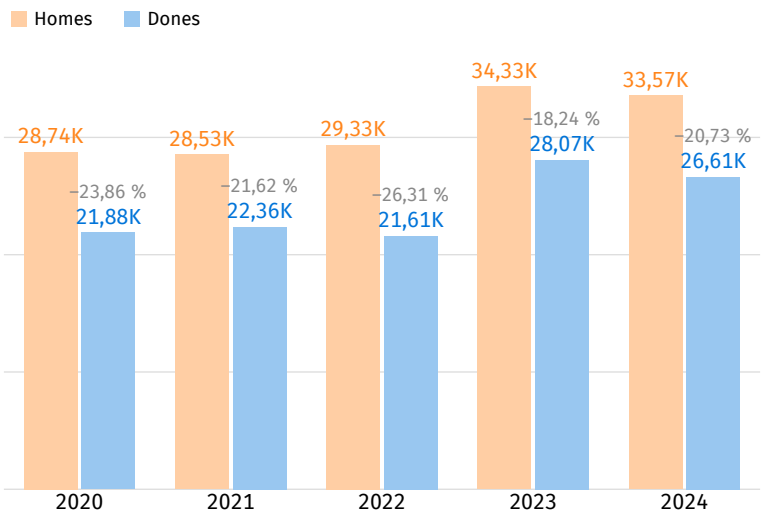


Figura 50: Retribuciones mitjanes del PDI, per gènere

En la Figura 51 es mostra el percentatge de dones en una classificación del PDI en quatre grans col·lectius:

- Professorat laboral a temps complet.
- Professorat laboral a temps parcial.
- Professorat funcionari.
- Professorat emèrit.

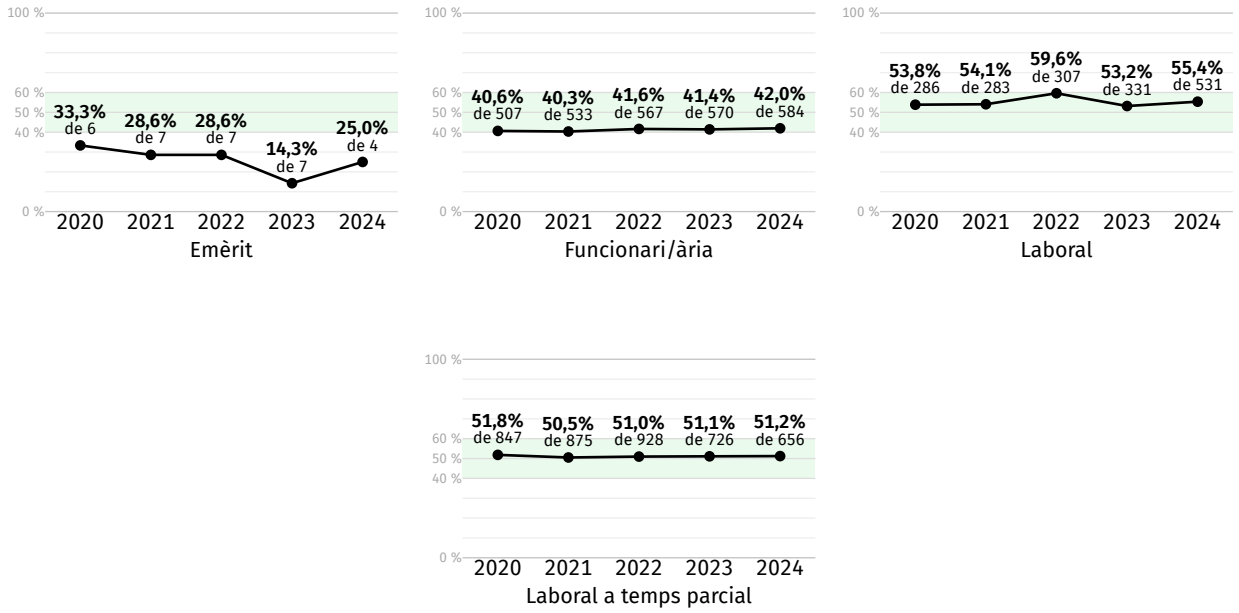


Figura 51: Percentatge de dones en figures PDI laborals (a temps complet i temps parcial), funcionarial i de professora/a emèrit/a.

En la Figura 52 es mostra el percentatge de dones en cada categoria funcionarial. Els cosos de Catedràtic/a d'Escola Universitària i de Professor/a Titular d'Universitat estan en extinció i presenten un número reduït d'efectius, per la qual cosa no són rellevants per a l'anàlisi. El cos de titulars d'universitat es troba en el rang de la normalitat, prop de l'equilibri. El cos de catedràtics d'universitat està masculinitzat, però

amb una tendència clara a augmentar el percentatge de dones (ha passat del 28,0 % al 33,2 % en cinc cursos).

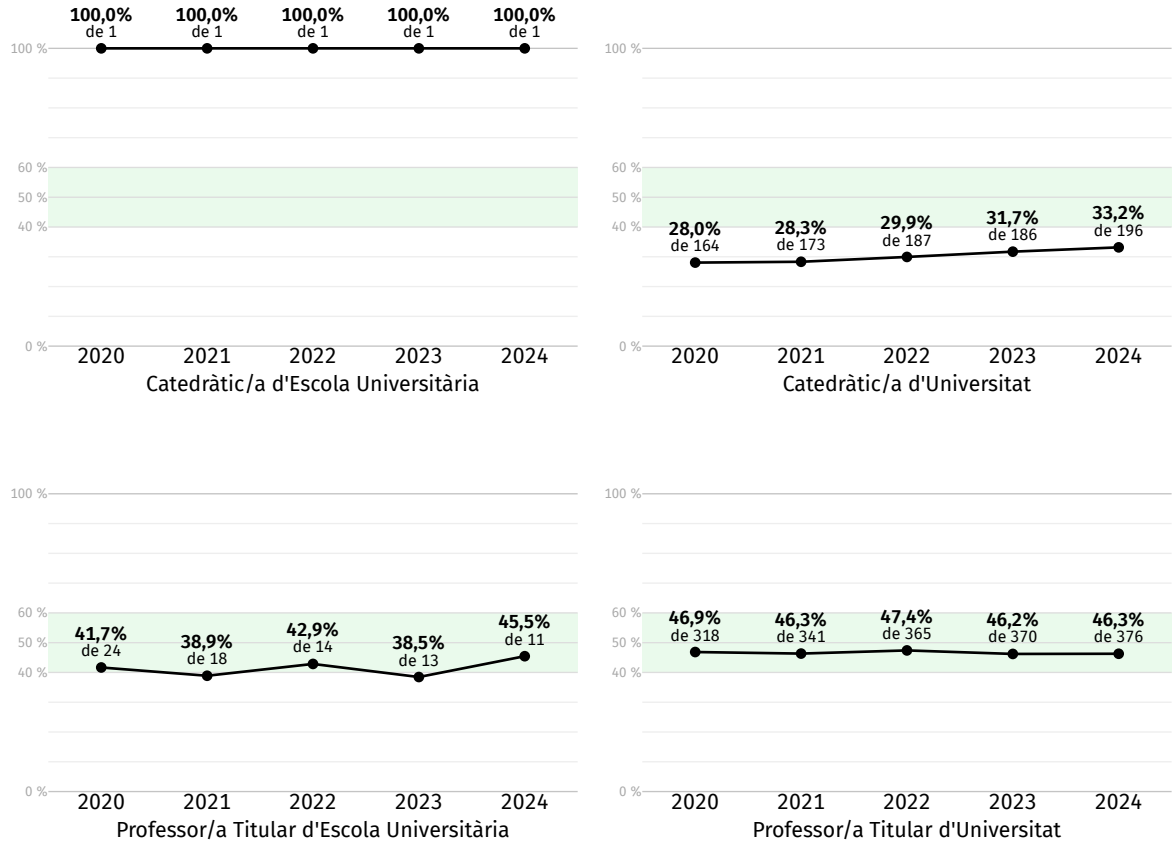


Figura 52: Percentatge de dones en els diferents cosos docents universitaris funcionarials

En el cas del professorat laboral a temps complet (Figura 53), hi ha col·lectius feminitzats o en el rang d'equilibri. Sols hi ha masculinització en el professorat visitant (però amb un nombre de persones reduït), en el de professorat col·laborador (en extinció i un nombre de persones encara més reduït) i en el de professora/a distingit (que només compta amb un efectiu).

Atenent al model de carrera professional, el fet que hi haja una majoria de dones en les figures inicials fa preveure que hi haurà un impacte important en les figures funcionarials en els propers anys, corregint així el biaixos actuals.

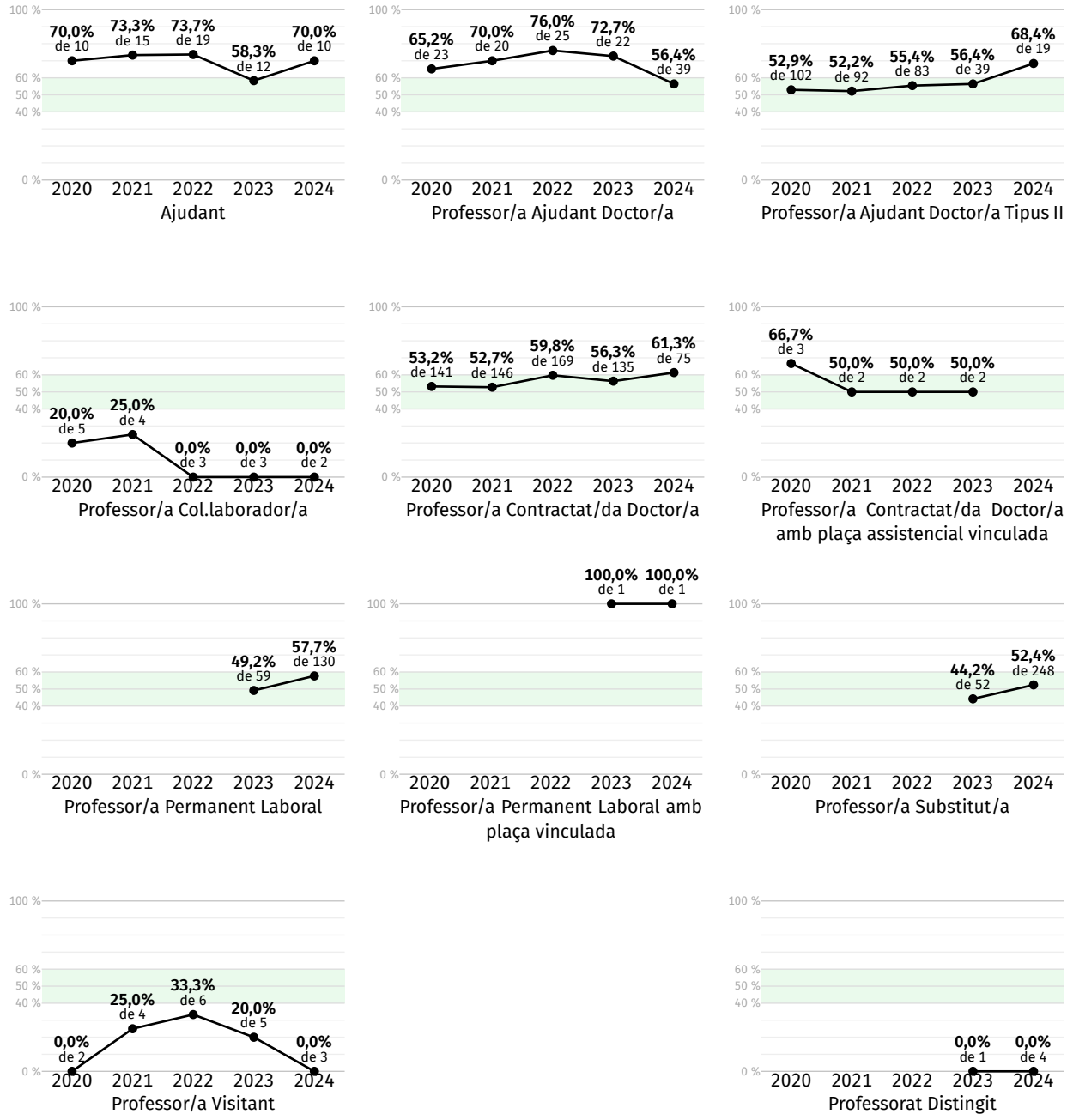


Figura 53: Percentatge de dones en les figures laborals a temps complet del PDI.

Finalment, en la Figura 54 es mostra el percentatge de dones en els dos tipus de contractes laborals a temps parcial existents en el període d'estudi. En ambos casos ens trobem amb col·lectius en el rang d'equilibri.

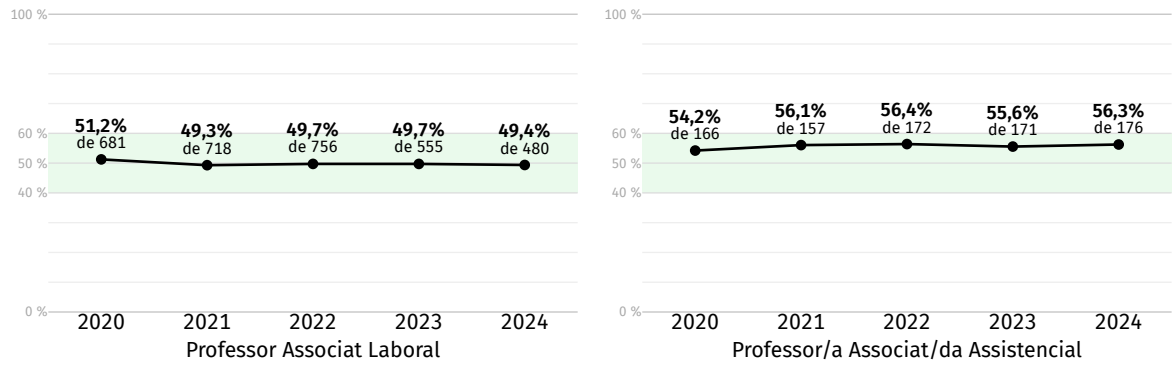


Figura 54: Percentatge de dones en les figures laborals a temps parcial del PDI.

Podem estudiar les retribucions anuals mitjanes que perceben el catedràtics i catedràtiques d'universitat (Figura 55) i veurem que no hi ha una gran diferència. És molt probable que la que apreciem es dega al major nombre de triennis i complements relacionats amb l'antiguitat en homes que en dones, ja que la incorporació de dones a les càtedres en una proporció igual o superior a la d'homes és recent.

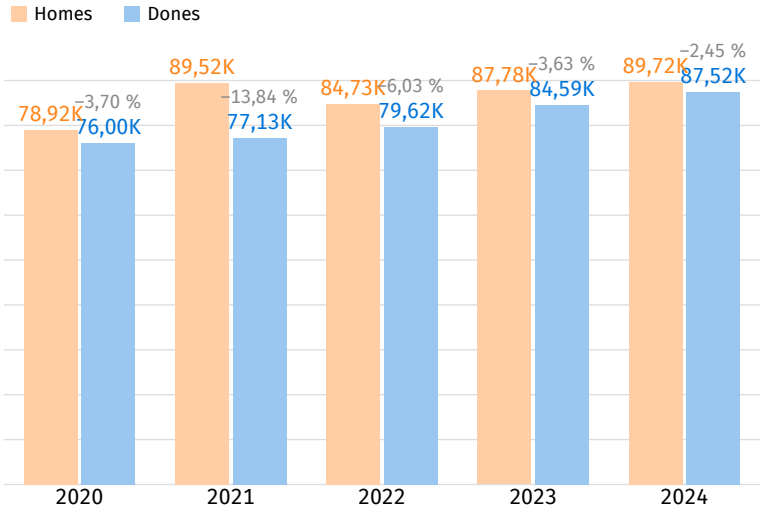


Figura 55: Retribució mitjana anual dels/les catedràtics/es d'universitat.

En les persones que ocupen una plaça de Titular d'Universitat hi ha un equilibri més perfecte (Figura 56).

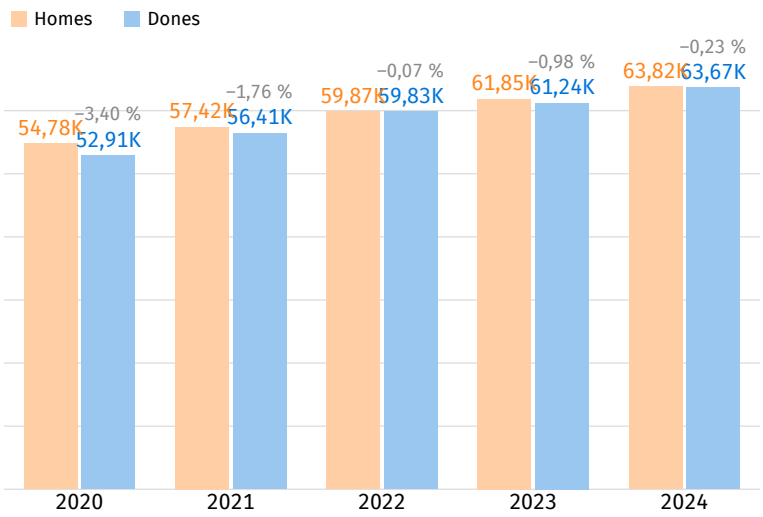


Figura 56: Retribució mitjana anual dels/les titulars/es d'universitat.

En la Figura 57 mostrem les retribucions mitjanes del Professorat contractat doctor. Convindria fer un estudi més profund per a determinar la raó d'una diferència retributiva apreciable.

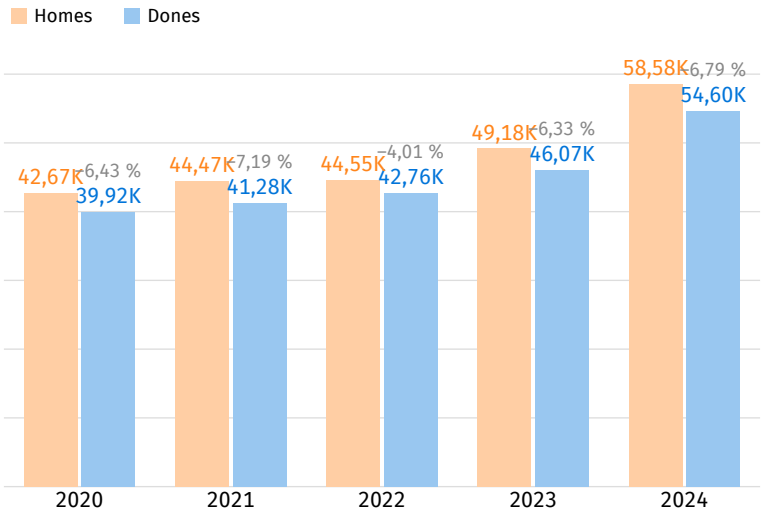


Figura 57: Retribució mitjana anual del professorat contractat doctor.

Finalment, en la Figura 58 trobem una millor retribució mitjana en les dones que ocupen llocs de professorat associat laboral.

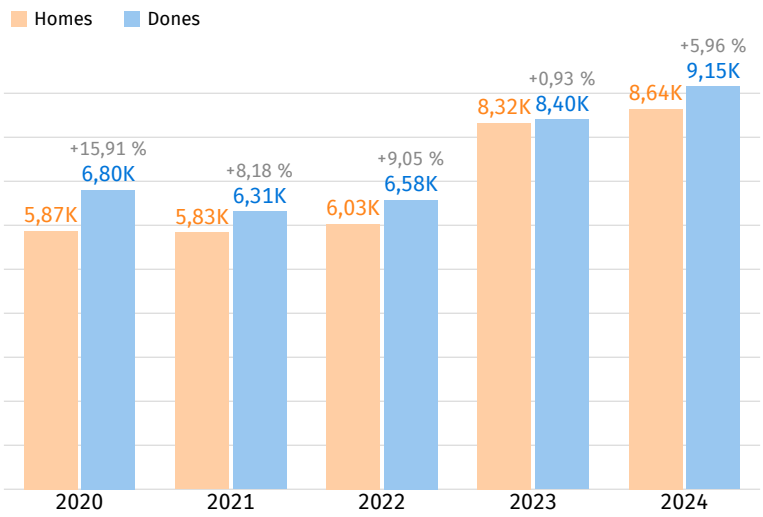


Figura 58: Retribució mitjana anual del professorat associat laboral.

4. Personal Tècnic, de Gestió i d'Administració i Serveis

La presència de les dones en el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) és majoritària. Està fora de la franja d'equilibri, tot i que per sols un parell de punts percentuals (Figura 59).

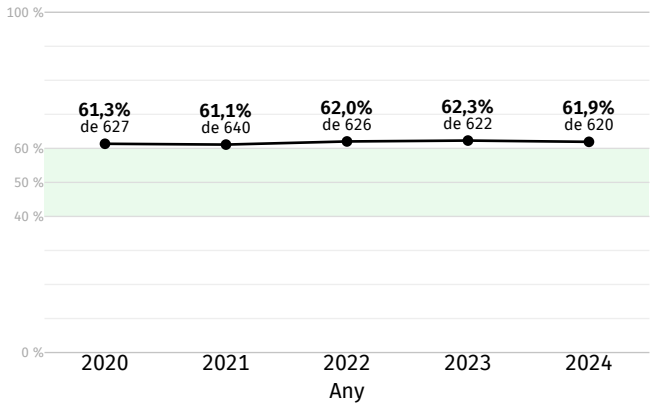


Figura 59: Percentatge de dones entre les persones equivalents a temps complet en el PTGAS.

El cost total del PTGAS reflecteix aquesta major proporció de despesa retributiva en dones (Figura 60).

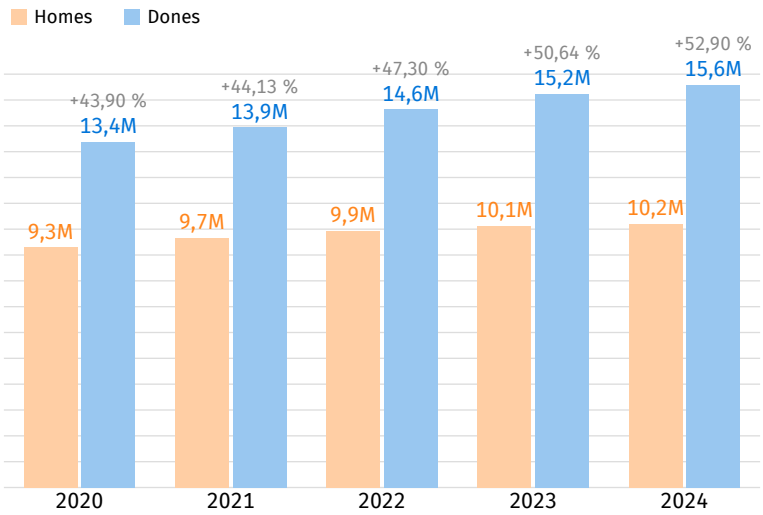


Figura 60: Cost anual del PTGAS.

La retribució mitjana per persona, però, reflecteix un biaix favorable als homes (Figura 61). Aquesta diferència ha de tenir explicació, principalment, per la diferent tipologia de llocs de treball que ocupen els uns i les altres.

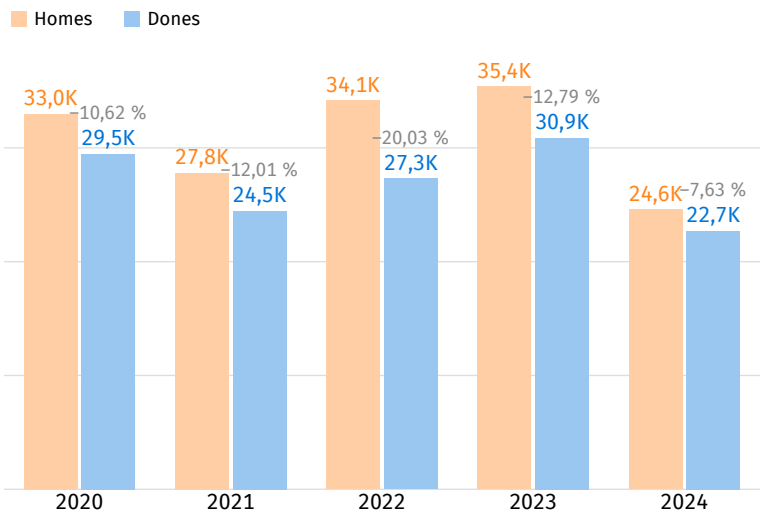


Figura 61: Retribucions mitjanes del PTGAS.

Podem veure la diferent distribució de gèneres en les diferents fórmules de relació funcionarial, laboral o eventual del PTGAS en la Figura 62. Destaca la major feminització del col·lectiu de funcionariat interí, que augura una feminització del col·lectiu de funcionaris de carrera encara més intensa en el futur (en 2022 es va sobrepassar la franja d'equilibri i les estabilitzacions recents transferiran part de la major feminització del funcionarit interí al de carrera).

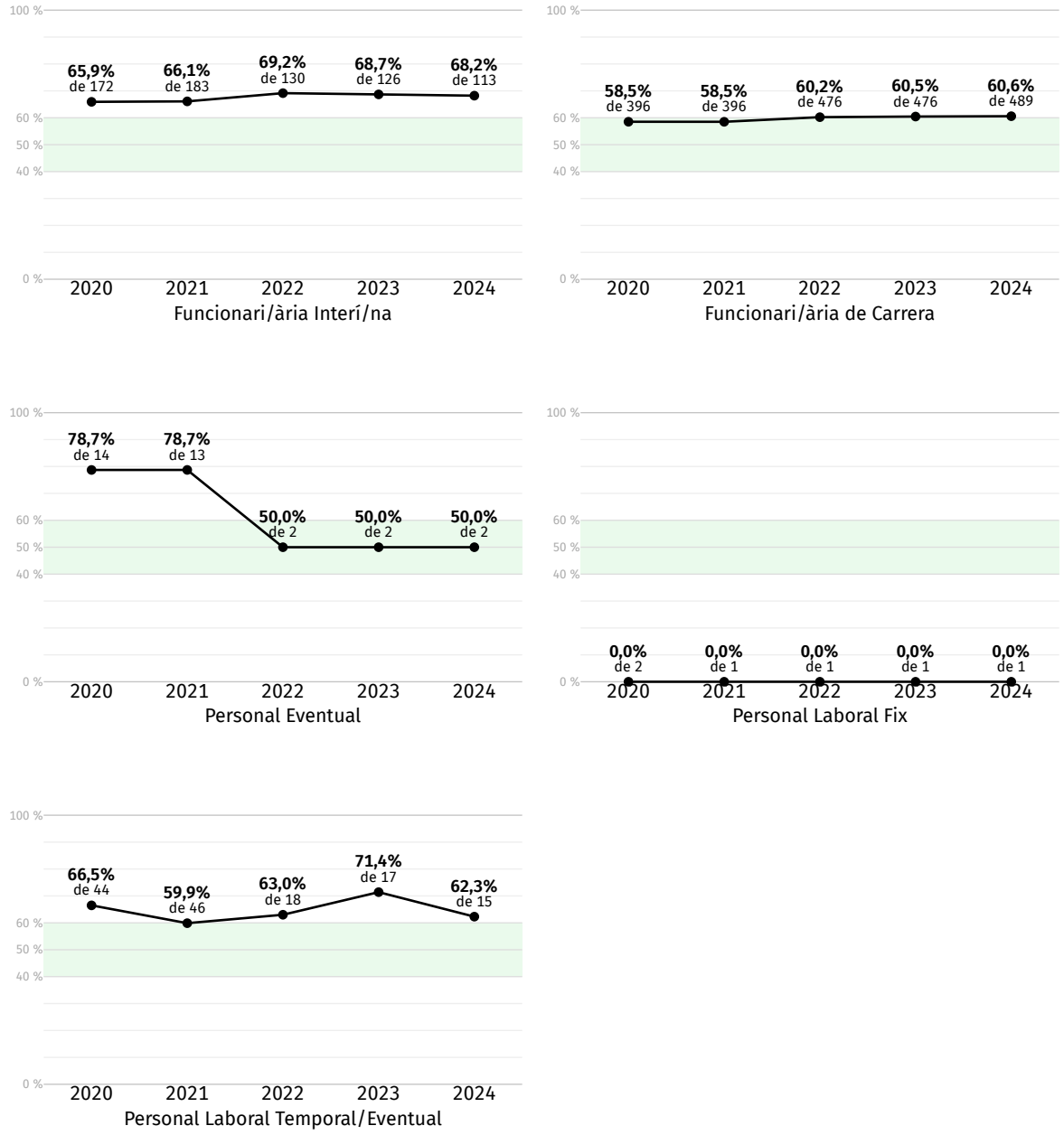


Figura 62: Percentatge de dones en les diferents fórmules de relació funcionarial (de carrera o interina), laboral (fixa o temporal) o eventual del PTGAS.

Dins del funcionariat de carrera podem analitzar la presència de dones en cada subgrup (Figura 63). El grup B té una grandària reduïda, per la qual cosa no és significatiu (augmentarà en 2026, amb el procés de promoció de personal tècnic a aquest grup). Si descartem eixe grup, trobem una situació d'equilibri en tots els subgrups excepte en el subgrup C1, marcadament feminitzat. Veiem que, dins de l'equilibri, el subgrup A1 té major presència de dones. Hi ha una transferència d'efectius del grup A2 a l'A1 per promocions, la qual explica la reducció del percentatge de dones en el subgrup A2.

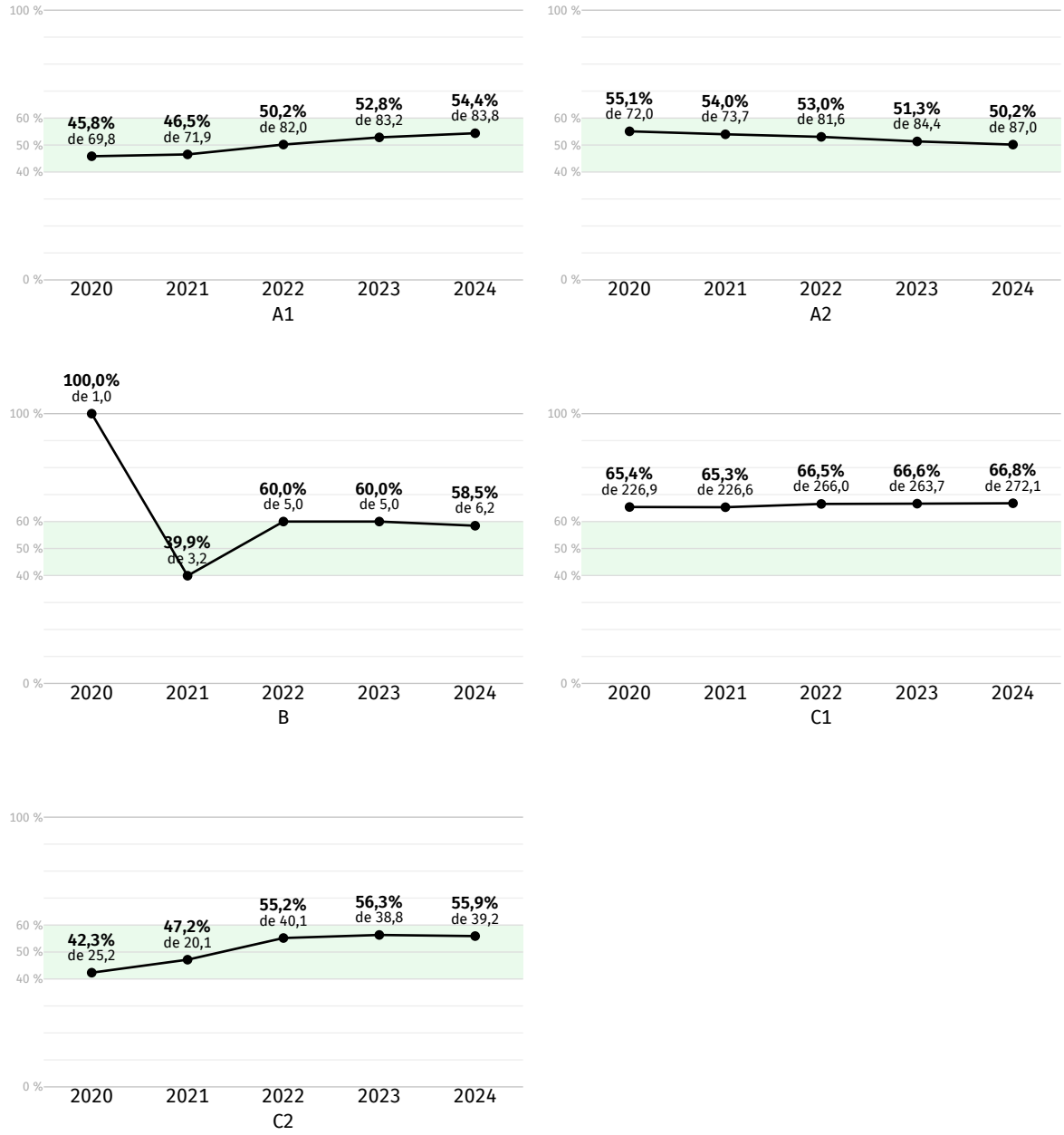


Figura 63: Percentatge de dones (equivalents a temps complet) entre el funcionariat de carrera.

En el cas del funcionariat interí (Figura 64) trobem un gran creixement de la presència de dones en el grup A1 en el darrer any d'estudi i una feminització clara en els subgrups A2, C1 i C2. El grup B recull llocs de treball de naturalesa tècnica i la major presència d'homes en les professions d'aquest tipus té un trasllat directe a la distribució d'homes i dones en el grup B.



Figura 64: Percentatge de dones (equivalents a temps complet) entre el funcionariat interí.

Entre el funcionariat de carrera, els homes tenen una retribució comparativament més alta que les dones (Figura 65).

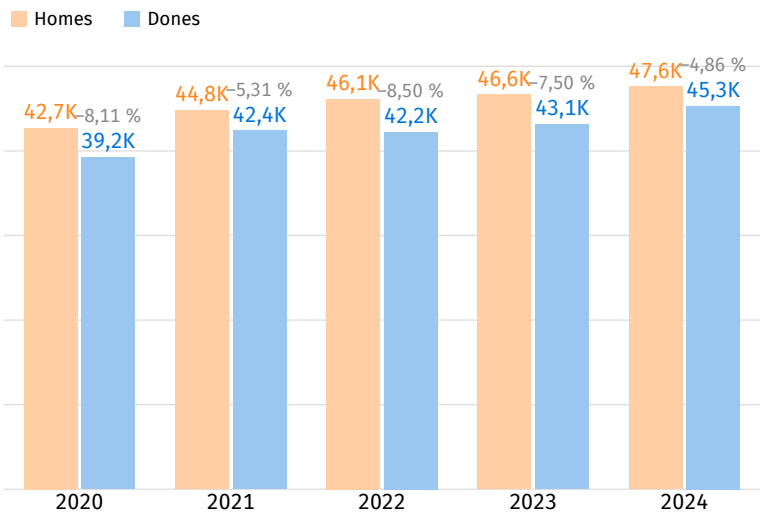


Figura 65: Retribució mitjana anual d'homes i dones dins del funcionariat de carrera.

Si analitzem la diferència retributiva per subgrup (Figura 66 a Figura 70), i atès que les taules salarials són idèntiques, només podem explicar les variacions en funció

- de la major o menor antiguitat de les persones, que té impacte en:
  - la retribució per triennis,
  - i la retribució per la carrera professional.
- la classificació del complement de destinació i específic del lloc de treball,
- en el cas dels grups B i C1 (i en menor mesura el A2) la participació en activitats vinculades a la transferència, que es gratifiquen amb fons provinents de contractes amb empreses o institucions.

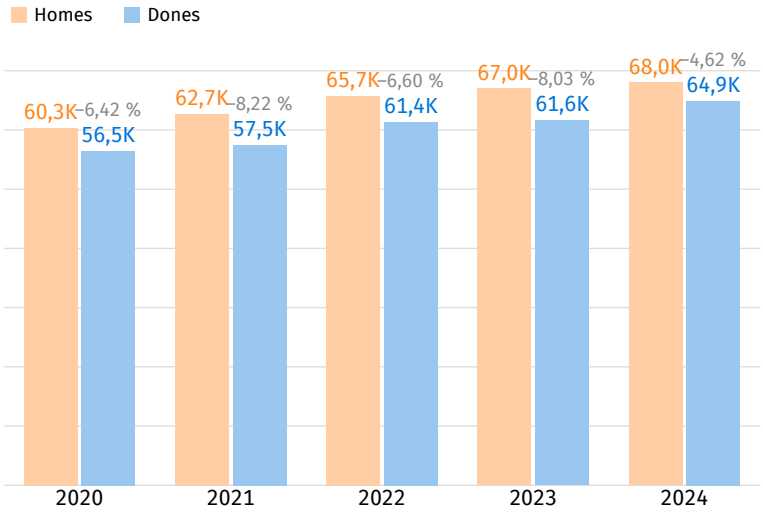


Figura 66: Retribució mitjana anual d'homes i dones dins del subgrup A1 del funcionariat de carrera.

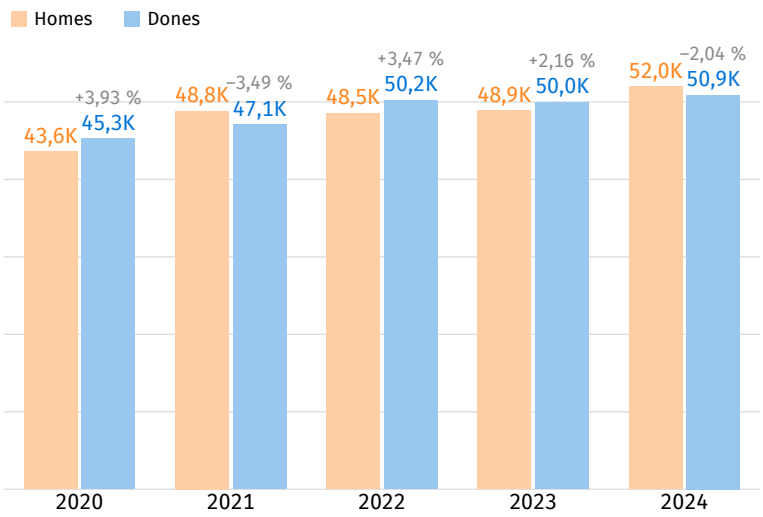


Figura 67: Retribució mitjana anual d'homes i dones dins del subgrup A2 del funcionariat de carrera.

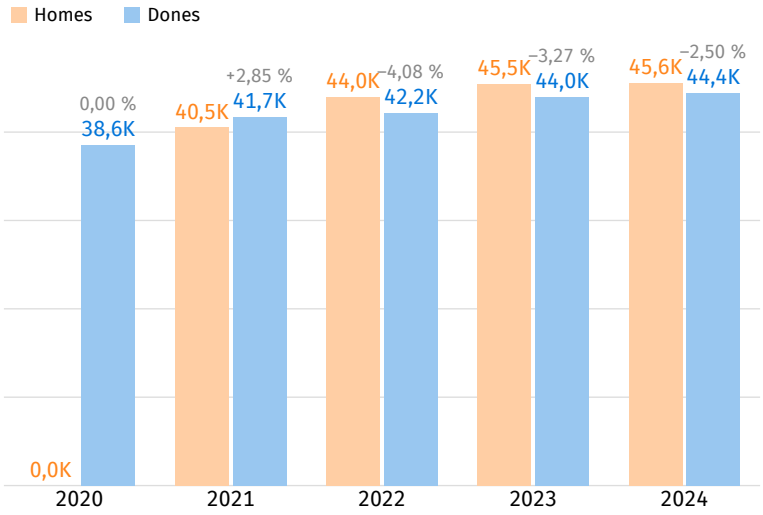


Figura 68: Retribució mitjana anual d'homes i dones dins del grup B del funcionariat de carrera.

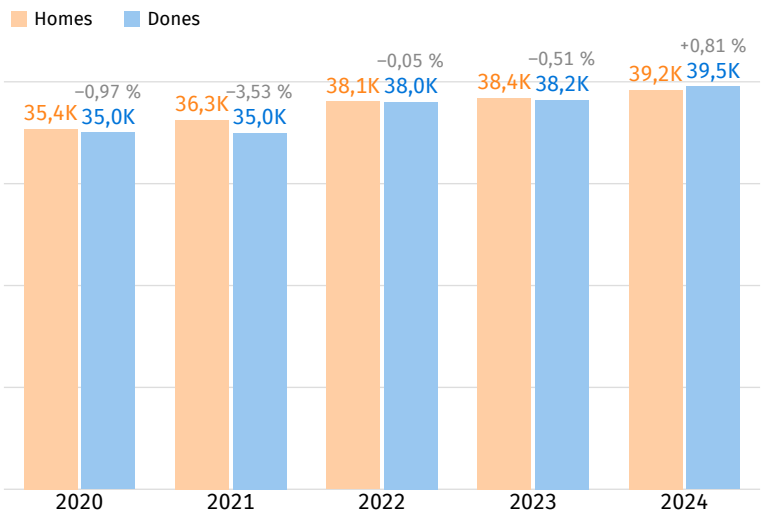


Figura 69: Retribució mitjana anual d'homes i dones dins del subgrup C1 del funcionariat de carrera.

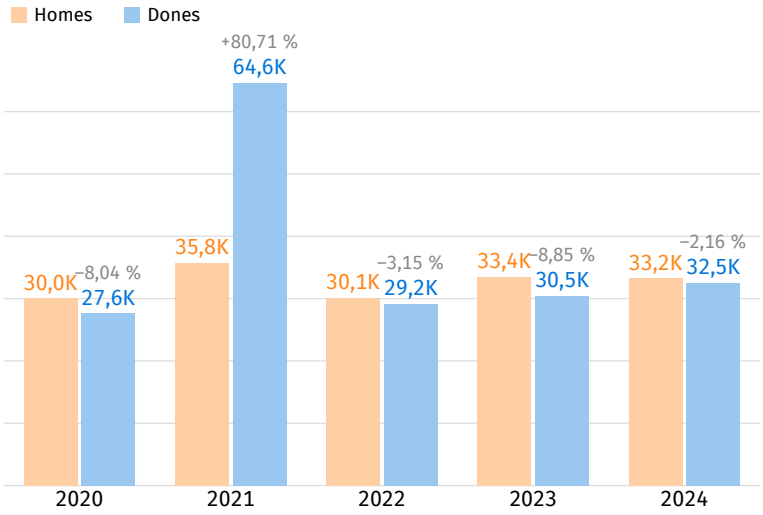


Figura 70: Retribució mitjana anual d'homes i dones dins del subgrup C2 del funcionariat de carrera.

En el funcionariat interí trobem un patró distint de distribució de gèneres per grups (Figura 71). En els subgrups A2, C1 i C2 hi ha una clara feminització, però el subgrup A1 s'ha masculinitzat.

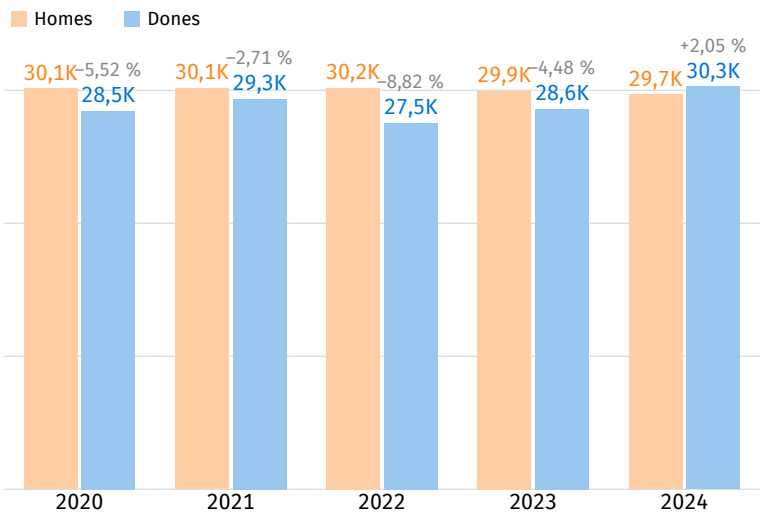


Figura 71: Retribució mitjana anual d'homes i dones dins del funcionariat interí.

5. Personal investigador

El Personal Investigador (PI) presenta dos perfils diferenciats: el de les persones que donen suport tècnic a la recerca i el de les persones dedicades a l'activitat investigadora. Dins d'aquest segon grup, tenim personal en formació (predoctoral) i personal postdoctoral.

El conjunt agregat té una distribució de gènere en un equilibri quasi perfecte (Figura 72).

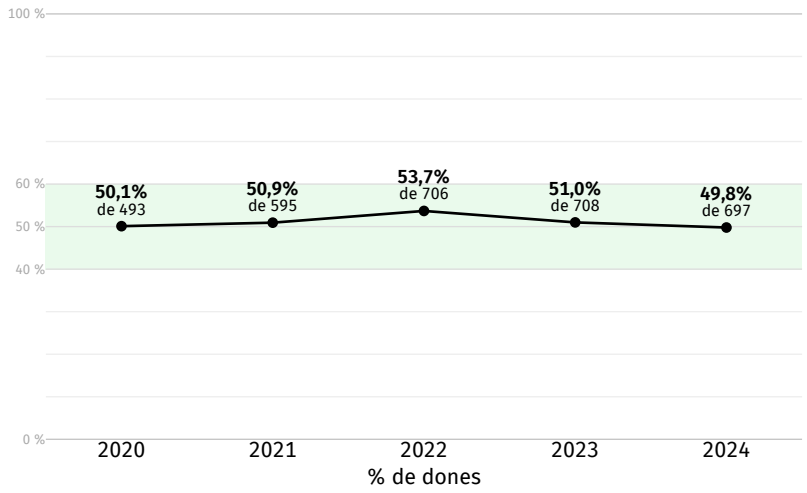


Figura 72: Percentatge de dones en el personal investigador.

Al considerar la distribució per categories (Figura 73) trobem col·lectius feminitzats o en el rang d'equilibri (els casos on hi ha masculinització no tenen validesa en termes estadístics pel reduït nombre d'efectius).

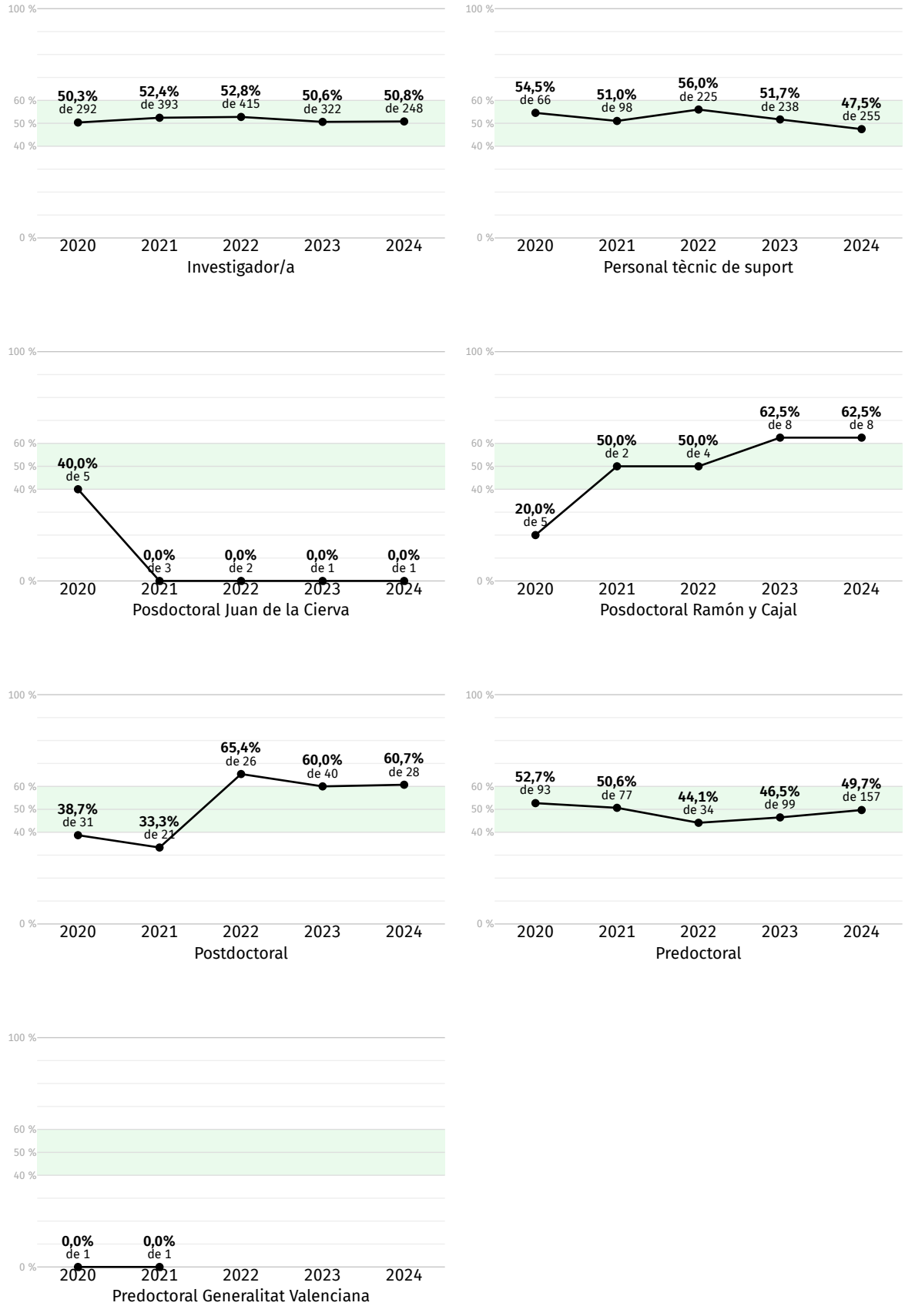


Figura 73: Percentatge de dones en cada categoria del personal investigador.

El cost total de les retribucions ha presentat una tendència positiva a la equiparació que ha portat a un equilibri perfecte en el darrer any (Figura 74).

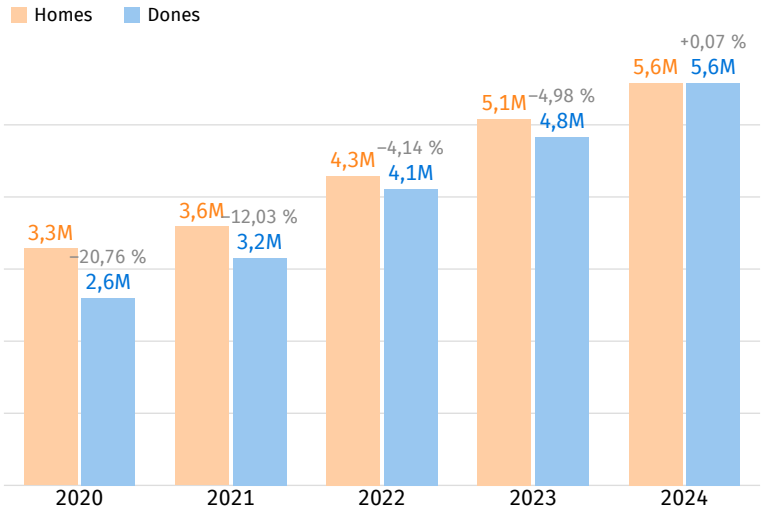


Figura 74: Cost de la plantilla del personal investigador.

Les retribucions mitjanes del personal investigador també han seguit una tendència positiva a la equiparació, fin el punt de passar d'un 20,01 % desfavorable a les dones a un 2,71 % a favor d'elles en el periode analitzat (Figura 75).

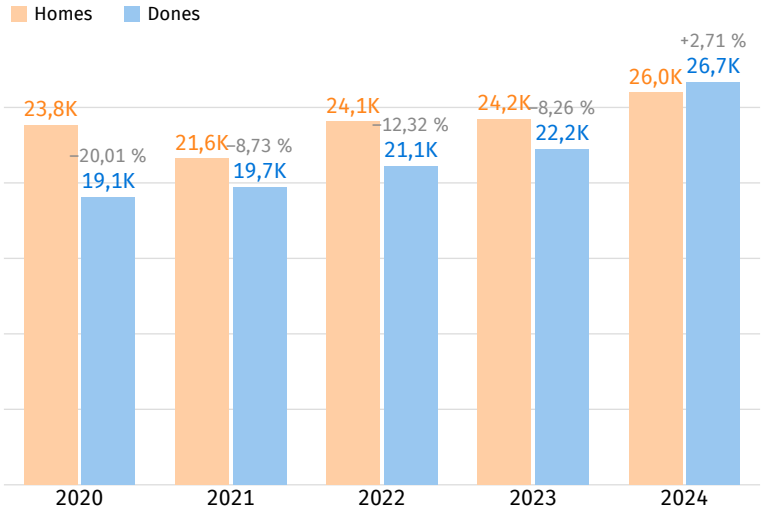


Figura 75: Retribucions mitjanes de la plantilla del personal investigador.

El persona tècnic de suport a la investigació també mostra una igualtat retibutiva (Figura 76).

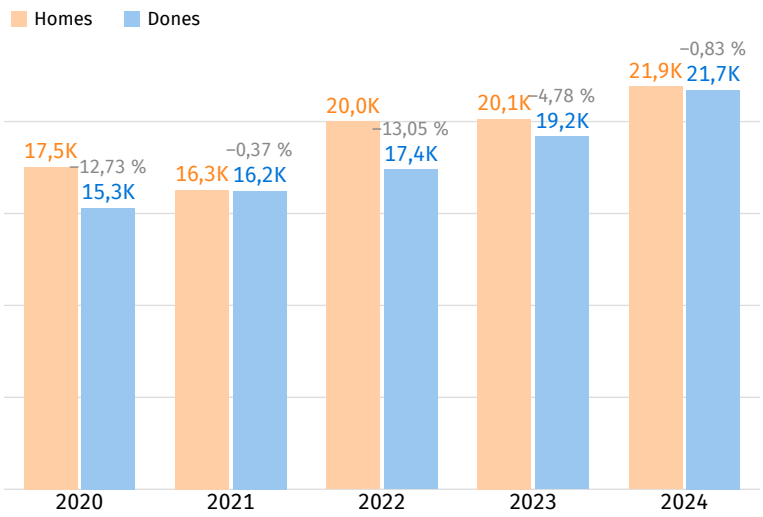


Figura 76: Retribucions mitjanes de la plantilla del personal tècnic de suport a la investigació.

Observem una diferència del 19,97 % a favor de les dones en la retribució mitjana personal d'investigació en formació predoctoral (Figura 77).

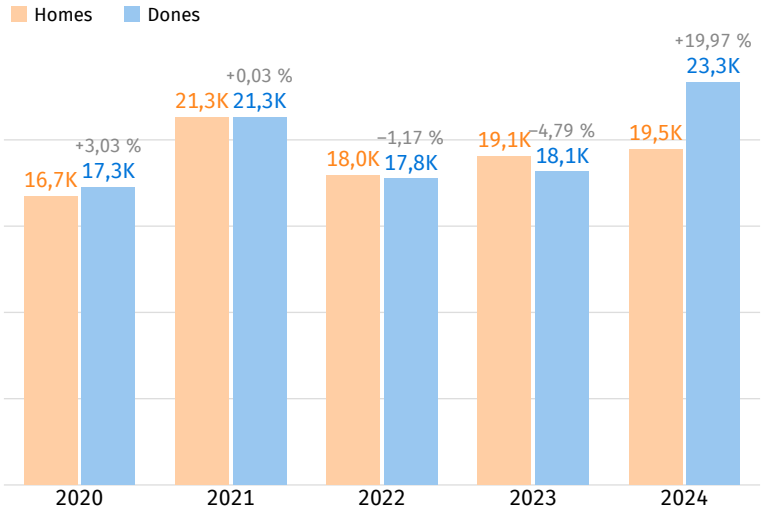


Figura 77: Retribucions mitjanes de la plantilla del personal d'investigació en formació predoctoral.

Finalment, hi ha una diferència negativa del 12,23 % per a les dones en el personal investigador postdoctoral (Figura 78).

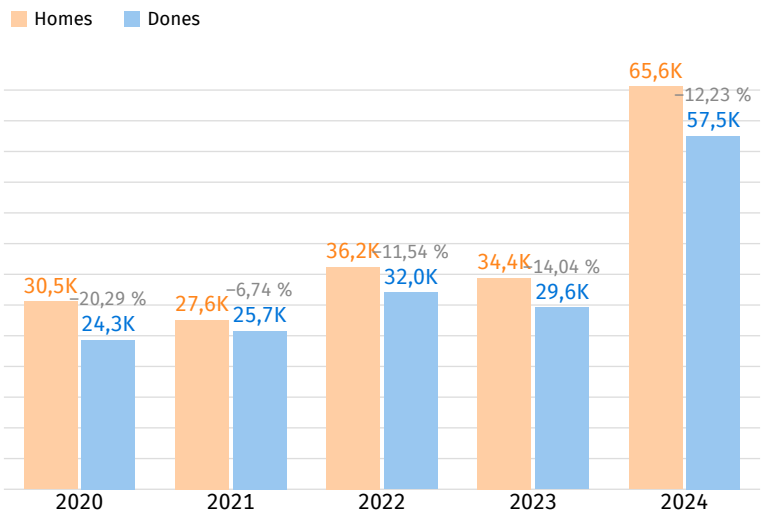


Figura 78: Retribucions mitjanes de la plantilla del personal d'investigació postdoctoral.